

UNIVERSIDADE FEDERAL DO MARANHÃO
CENTRO DE CIÊNCIAS HUMANAS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM CIÊNCIA SOCIAIS
MESTRADO EM CIÊNCIAS SOCIAIS

LIA RENATA COSTA GOMES

**ANÁLISE DO PROCESSO DE TRABALHO NAS PLANTAÇÕES FLORESTAIS
NO OESTE MARANHENSE.**

São Luís

2017

LIA RENATA COSTA GOMES

**ANÁLISE DO PROCESSO DE TRABALHO NAS PLANTAÇÕES FLORESTAIS
NO OESTE MARANHENSE.**

Dissertação apresentada ao Programa de
Pós-Graduação em Ciências Sociais da
Universidade Federal do Maranhão –
PPGCSOC/UFMA para obtenção do
grau de mestre.

Orientador: Prof. Dr. Marcelo Domingos
Sampaio Carneiro

São Luís

2017

Gomes, Lia Renata Costa

Análise Do processo de trabalho nas plantações florestais no oeste maranhense/ Lia Renata Costa Gomes. – São Luis, 2017.

165 f.

Impresso por computador (Fotocópia).

Orientador: Marcelo Domingos Sampaio Carneiro.

Dissertação (Pós-Graduação) – Universidade Federal do Maranhão, Mestrado em Ciências Sociais, 2017.

1. Indústria florestal 2. Processo de trabalho 3. Mercado de trabalho
4. Reestruturação produtiva.

CDU

LIA RENATA COSTA GOMES

**ANÁLISE DO PROCESSO DE TRABALHO NAS PLANTAÇÕES FLORESTAIS
NO OESTE MARANHENSE.**

Dissertação apresentada ao Programa de
Pós-Graduação em Ciências Sociais da
Universidade Federal do Maranhão para
obtenção do grau de mestre.

Aprovado em: ____/____/____

Prof. Orientador – Dr. Marcelo Domingos Sampaio Carneiro
Universidade Federal Maranhão – UFMA

Prof. Dr. Tadeu Gomes Teixeira
Universidade Federal Maranhão– UFMA

Prof. Dr. Jesus Marmanillo Pereira
Universidade Federal Maranhão– UFMA

Dedico com todo carinho, amor e gratidão aos meus pais, irmãos e sobrinhos.

AGRADECIMENTOS

Gostaria de agradecer primeiramente a Deus, senhor da vida e condutor dos meus passos, por ter me concedido a capacidade de buscar todos os dias a conquista dos meus objetivos.

Aos meus pais Ana Maria e Domingos Gomes que me proporcionaram através de sua dedicação para com os filhos, a oportunidade de adquirir conhecimento e aprender que é necessário ter disciplina e dedicação para alcançar o que almejamos, e também por me apoiarem durante todo o tempo de minha vida pessoal e profissional.

Agradeço também aos meus irmãos Wellington, Magda, Fernanda e Willame, que sempre me incentivaram a não desistir no meio do caminho, a ir ao encontro dos meus sonhos, que ficaram ao meu lado nos momentos alegres e tristes, e que vibraram e torceram para que esse trabalho pudesse ser concretizado.

Aos meus amigos e amigas, companheiros de vida e de luta, que também atravessaram comigo muitos momentos de alegria e de tristezas, de vitórias e também de decepções. Aos amigos que conquistei na UFMA no período da graduação e que permanecem até hoje comigo e torcem para que eu alcance os meus objetivos, de modo todo especial a Antonio, Alda e Barbara.

Aos colegas de mestrado, com quem convivi durante o período das aulas, nos momentos de dúvidas, de apertos e também de descontração, momentos que vão ficar para vida. Em especial queria agradecer a Patrícia e Luzinele com quem passei e ainda acredito que irei passar bons momentos de cumplicidade, tristezas e alegrias.

Aos colegas do Grupo de Estudo e Pesquisa Trabalho e Sociedade (GEPTS) que me proporcionaram momentos ricos de partilha e trocas de experiências, que ajudou a enriquecer ainda mais o meu trabalho.

Quero agradecer ao Professor Marcelo Domingos Sampaio Carneiro, que tem todo o meu respeito e admiração, pela competência, incentivo e dedicação a todos os membros do grupo, por ter orientado o meu trabalho e pela paciência em corrigir os meus atropelos durante o todo o processo da pesquisa de campo e construção do trabalho.

Gostaria de agradecer aos membros do Laboratório de Estudos e Pesquisas sobre Cidades e Imagens (LAEPCI) e ao Professor Jesus Marmanillo Pereira que me acolheram com muito carinho durante o período em que estive em Imperatriz fazendo o estágio de curta duração, foi de grande relevância para o meu crescimento pessoal e acadêmico, e permitiu uma ampliação dos conhecimentos.

Minha gratidão vai também para os trabalhadores florestais que me acolheram em suas casas e aceitaram fazer as entrevistas, permitindo através de seus depoimentos que esse trabalho fosse realizado.

Ao Danilo, engenheiro florestal da empresa Suzano Papel e Celulose que me auxiliou durante as visitas ao campo e posteriormente quando as dúvidas iam surgindo.

A Fundação de Amparo à Pesquisa e ao Desenvolvimento Científico e Tecnológico do Maranhão (FAPEMA) pelo financiamento do estágio de curta duração, que permitiu que a pesquisa pudesse ser realizada. Devo destacar que a experiência foi fundamental para o trabalho e para minha vida profissional e acadêmica de modo geral.

Aos professores componentes da banca examinadora, pelas observações que serão de grande importância para o meu trabalho e também para o meu crescimento pessoal e profissional.

Por fim, gostaria de agradecer a todas as outras pessoas que direta ou indiretamente, deram a sua parcela de contribuição para concretização deste trabalho.

“Mas quanto a mim, confio na tua misericórdia;
regozije-se o meu coração na tua salvação”. (Salmos
13:5).

RESUMO

O estudo tem como objetivo compreender os processos de trabalho desenvolvidos por trabalhadores florestais para garantir a sua inserção e permanência no mercado de trabalho no Oeste maranhense. Procura também analisar as principais características da atividade de reflorestamento, considerando as diferentes etapas do processo de trabalho florestal (produção de mudas, plantio, manutenção e colheita) através da descrição da relação dos trabalhadores com os instrumentos e o objeto do trabalho. No processo de pesquisa utilizei como ferramentas metodológicas a observação direta e a realização de entrevistas com trabalhadores, técnicos das empresas e lideranças sindicais. Contudo, priorizei a realização de entrevistas com trabalhadores florestais, quando se tratou de entender as condições e o processo de trabalho, bem como sua inserção na empresa central e nas terceirizadas. Nessa perspectiva o estudo tem como finalidade compreender e problematizar o funcionamento da atividade de reflorestamento, considerando suas implicações para os trabalhadores. A abordagem privilegiou a análise desse processo a partir das perspectivas dos próprios trabalhadores, procurando verificar quais são as principais dificuldades encontradas para a inserção e manutenção nesse tipo de trabalho e quais as estratégias mobilizadas pelos trabalhadores para garantir a sua reprodução como trabalhadores florestais.

Palavras-Chave: Indústria Florestal. Processo de trabalho. Mercado de Trabalho. Reestruturação Produtiva.

RÉSUMÉ

L'étude vise à comprendre les processus de travail mis au point par les travailleurs forestiers pour assurer leur entrée et rester sur le marché du travail en Maranhão Ouest. Elle vise également à analyser les principales caractéristiques de l'activité de reboisement, en tenant compte des différentes étapes du processus de travail forestier (production de semis, plantation, entretien et récolte) en décrivant la relation des travailleurs avec les outils et l'objet de travail. Aux processus de recherche j'ai utilisé comme outils méthodologiques pour l'observation directe et des entretiens avec les travailleurs, les techniciens des entreprises et des dirigeants syndicaux. Cependant, la priorité des entrevues avec des travailleurs forestiers, quand il est venu à comprendre les conditions et le processus de travail, ainsi que leur inclusion dans la société centrale et les tiers. Dans cette perspective, l'étude a comme but comprendre et discuter le fonctionnement de l'activité de reboisement, compte tenu de ses implications pour les travailleurs. L'approche a privilégiée l'analyse de ce processus du point de vue des travailleurs eux-mêmes, cherchant à vérifier quelles sont les principales difficultés pour l'insertion et le maintien dans ce travail et quelles stratégies mobilisées par les travailleurs pour assurer leur reproduction en tant que travailleurs forestiers.

Mots-clés: industrie forestière. Processus de travail. Marché du travail. Restructuration productive.

LISTAS DE SIGLAS

ABRAF – Associação Brasileira de Produtores de Florestas Plantadas

BNDES - O Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social

CLT – Consolidação das Leis do Trabalho

COC – Cadeia de Custódia.

CONTRAN – Conselho Nacional de Trânsito

CVRD – Companhia Vale do Rio Doce

DDS – Diálogo Diário de Segurança

EPIS – Equipamentos de Proteção Individual

FAPEMA – Fundação de Amparo à Pesquisa e ao Desenvolvimento Científico e Tecnológico do Maranhão.

FGTS – Fundo de Garantia por Tempo de Serviço

FSC – Forest Stewardship Council.

IBAMA – O Instituto Brasileiro do Meio Ambiente e dos Recursos Naturais Renováveis.

IBÁ – Indústria Brasileira de Árvores.

IBF – Instituto Brasileiro de Floresta

IFT – Instituto Florestal Tropical

INSS – Instituto Nacional de Seguro Social

LAEPCI – Laboratório de Estudos e Pesquisas sobre Cidades e Imagens – LAEPCI.

LER – Lesão Por Esforço Repetitivo

OIT – Organização Internacional do Trabalho

SAF – Sociedade Americana de Engenheiros Florestal

SINE – Sistema Nacional de Emprego

TST – Tribunal Superior do Trabalho

UP – Unidade de Plantio / Unidade de Produção

UFMA – Universidade Federal do Maranhão

LISTA DE QUADROS E GRÁFICOS

Quadro 1: Evolução da implantação do projeto Suzano Papel e Celulose em Imperatriz/MA em 2013.....	33
Quadro 2: Volume, preço e preço médio da exportação de pasta de celulose – Imperatriz/MA.....	34
Quadro 3: Principais países de destino das exportações de pasta de celulose – Imperatriz/ MA.....	35
Quadro 4: Atividades realizadas no processo de plantio de eucalipto.....	77
Quadro 5: Trabalhadores entrevistados segundo a empresa em que trabalham e a função que realizam.....	100
Quadro 6: NRs sobre a segurança do trabalhador florestal.....	135
Quadro 7: NRs sobre a saúde do trabalhador florestal.....	135
 Gráfico 1: Evolução da área reflorestada com recursos de incentivos fiscais no Brasil (1967 a 1986) (em mil hectares).....	26

LISTAS DE FIGURAS

Figura 1: Processo de subsolagem do solo.....	77
Figura 2: Processo de adubação de cobertura, atividade mecanizada.....	88
Figura 3: Processo de plantio.....	84
Figura 4: Harvest.....	92
Figura 5: Forwarder.....	92
Figura 6: Grua Florestal.....	93

LISTA DE FOTOS

Foto 1 : Viveiro florestal, etapa do processo de estaquia (mini jardim clonal).....	66
Foto 2: Viveiro florestal, casa de aclimação – Dom Eliseu PA.....	70
Foto 3: Refeitório dos trabalhadores (as) do processo de produção de mudas.....	72
Foto 4: Viveiro florestal, setor do galpão de Alternagem – Dom Eliseu PA.....	73
Foto 5: Etapa do processo de separação das mudas.....	74
Foto 6: Última etapa da produção de mudas, setor do estoque.....	76
Foto 7: Barraca utilizada como refeitório pelos trabalhadores do plantio.....	81
Foto 8: Cadeiras dobráveis utilizadas pelos trabalhadores na hora das refeições.....	82
Foto 9: Bolsas com água e sabão para higienização das mãos antes das refeições.....	83

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	17
1. A INDÚSTRIA E AS ESTRATÉGIAS EMPRESARIAIS NA ATIVIDADE FLORESTAL NO BRASIL.....	24
1.1 - O empreendimento Suzano Papel e Celulose.....	29
1.1.2- A Suzano em Imperatriz Maranhão.....	32
1.2- A terceirização nas plantações florestais.....	35
2. A DISCUSSÃO SOBRE O PROCESSO DE TRABALHO NO CAPITALISMO CONTEMPORÂNEO.....	40
2.1- A dinâmica do processo de trabalho no capitalismo.....	41
2.2- A gestão do processo de trabalho.....	48
2.3- O trabalhador florestal e o processo de trabalho na atividade de reflorestamento.....	55
2.4. Do trabalho manual para a atividade mecanizada: a reestruturação produtiva na atividade florestal.....	59
3. O PROCESSO DE TRABALHO EM PLANTAÇÕES FLORESTAIS.....	64
3.1. A produção de mudas e o viveiro florestal.....	66
3.2. A etapa do plantio e da manutenção dos plantios de eucalipto.....	76
3.2.1 A manutenção do Plantio.....	85
3.3. A atividade da colheita florestal.....	87
3.4 - Transporte florestal para a fábrica de celulose.....	96
4. TRAJETÓRIAS SÓCIO-PROFISSIONAIS DE TRABALHADORES FLORESTAIS DA REGIÃO DE IMPERATRIZ.....	98
4.1. Os trabalhadores das atividades de plantio e viveiro.....	101
4.2. Os trabalhadores da atividade de colheita florestal.....	110
4.3. Trabalhadores centrais e periféricos na atividade florestal	116
4.4- Aperfeiçoamento profissional, cobranças, incentivos e melhorias para o trabalho.....	124

4.5. A representação sindical no setor florestal e a visão dos trabalhadores.....	129
4.6. Saúde e segurança do trabalhador florestal.....	134
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	140
REFERÊNCIAS.....	149
APÊNDICES.....	156
ANEXOS.....	162

1. Introdução

Esta dissertação tem como objetivo analisar o processo de trabalho na atividade de reflorestamento e as trajetórias sócio-profissionais dos trabalhadores florestais (primários e terceirizados) que estão envolvidos em atividades ligadas a produção de celulose da empresa Suzano Papel e Celulose na região de Imperatriz/MA¹. Nesse sentido, a construção da análise será feita a partir de uma discussão sobre a descrição do processo de organização do trabalho e das relações existentes entre o trabalhador florestal e os instrumentos de trabalho (MARX, 1983).

Inicialmente, a pesquisa foi pensada como uma investigação sobre a organização do trabalho na atividade florestal vinculada a produção de carvão vegetal para empresas siderúrgicas localizadas em Açailândia, de forma a aprofundar a compreensão das transformações operadas no setor florestal, que, se instalou nessa região num quadro de precarização do trabalho (CARNEIRO, 2016) e que, recentemente, por força da ação da crítica social, evoluiu para relações formais, com a desterceirização de algumas atividades (RAMALHO, CARNEIRO, 2015; MANCINE, 2015). Contudo, em virtude da dificuldade de acesso às fazendas florestais das empresas do polo siderúrgico (Viana Siderúrgica, Gusa Nordeste e Queiroz Galvão Siderúrgica), reorientei o estudo para a análise dos trabalhadores florestais envolvidos na produção de lenha para celulose, atividade que passou a se desenvolver fortemente na região, a partir do início do século XXI, com a decisão da empresa Suzano Papel e celulose de implantar uma unidade de fabricação de celulose no município de Imperatriz/MA.

Essa reorientação foi facilitada pela possibilidade que tive, ao longo do ano de 2016, de visitar em várias oportunidades fazendas florestais do grupo Suzano de Papel e Celulose e, ao fato de que a discussão sobre o processo de trabalho na atividade de reflorestamento é praticamente a mesma para o caso da produção de lenha para carvão vegetal, tema com o qual iniciei meu estudo, e para a produção de celulose².

¹ Definimos a região de Imperatriz/MA como equivalente a Microrregião Homogênea de Imperatriz na forma estabelecida pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), composta por dezesseis municípios, com destaque para Imperatriz e Açailândia, ocupando uma área total de 28.908 km² e uma população de 570.876 habitantes (estimativa para 2014).

² A principal diferença reside no fato de que a lenha obtida nas fazendas da Suzano é transportada para a fábrica de celulose, ao passo que a lenha colhida nas fazendas das empresas siderúrgicas é objeto de transformação em carvão vegetal em fornos de carbonização localizados, via de regra, dentro das próprias fazendas.

Devo destacar a importância da atividade de campo para a construção do texto dissertativo. No início de 2016, segundo ano do mestrado, realizei uma visita de oito dias ao campo, que serviu para fazer os primeiros contatos com a Suzano. Além desse contato com trabalhadores florestais da empresa Suzano³, foi feito contatos também com o presidente do sindicato, com algumas empresas que prestam serviço para a Suzano (JS florestal, JR florestal, Du Campo Florestal, Enflora), com técnicos, supervisores, gerentes das referidas empresas e com alguns trabalhadores. Durante esse primeiro momento ocorreu também às visitas à etapa de produção de mudas (viveiro) no município de Dom Eliseu/PA e também a etapa de plantio no município de Cidelândia/MA. Porém, nesse período não foi possível fazer observações sobre a etapa da colheita florestal nem realizar as entrevistas com os trabalhadores.

Com o objetivo de retomar os contatos com os trabalhadores e realizar atividades de observação do trabalho na colheita florestal, apresentei, em março de 2016, proposta para realização de estágio de curta duração no campus do município de Imperatriz da Universidade Federal do Maranhão⁴, sob a supervisão do Prof. Dr. Jesus Marmanillo Pereira.

A realização desse estágio em Imperatriz, município onde está localizada a fábrica de produção de celulose da empresa Suzano Papel e Celulose⁵, possibilitou maior acesso aos trabalhadores florestais e aos locais onde as atividades de produção de mudas, plantio, manutenção do plantio, colheita e transporte são realizadas, que ficam localizadas nos municípios próximos de Imperatriz, principalmente em Açailândia e Cidelândia.

Após a aprovação da proposta aguardei o prazo para realização do estágio que ocorreu no período de agosto a novembro de 2016. Durante os quatro meses que residi em Imperatriz, consegui agendar e fazer as entrevistas com os trabalhadores, acompanhar a etapa da colheita florestal, fazer visitas à sede do sindicato e entrevistar o

³ Com recursos do projeto de pesquisa “Crise econômica e estratégias empresariais: o Polo Siderúrgico de Carajás e as transformações pós-2008” coordenado pelo Prof. Dr. Marcelo Sampaio Carneiro e apoiado pelo CNPq (Edital Universal 14/2013).

⁴ A Fundação de Amparo à Pesquisa e ao Desenvolvimento Científico e Tecnológico do Maranhão (FAPEMA) abriu no mês de março de 2016 para estágios de curta duração.

⁵ A fábrica foi instalada com a previsão de produção anual de 1,5 milhões de toneladas de polpa de celulose e começou a funcionar no ano de 2014. Contudo, o investimento para a formação das florestas de eucalipto na região começou bem antes, na década de 1990, com o investimento realizado pela empresa Vale do Rio Doce para o Programa dos Polos Florestais, com o objetivo de abastecer a produção de celulose, que era vista como uma potencialidade regional por essa empresa (CARNEIRO, 2013).

presidente, além de entrevistar e conversar com alguns técnicos florestais, supervisores e gerentes. Realizei também visita a algumas empresas terceirizadas que prestam serviço a Suzano. Além do levantamento de dados também acompanhei as atividades do Laboratório de Estudos e Pesquisas sobre Cidades e Imagens – LAEPCI da Universidade Federal do Maranhão (UFMA), coordenado pelo Prof. Dr. Jesus Marmanillo Pereira que foi meu supervisor durante o período de estágio e que contribuiu significativamente para a pesquisa.

Essa experiência foi muito relevante para a elaboração da dissertação, pois permitiu a coleta de dados, o levantamento de novas questões, o esclarecimento de dúvidas e a realização de trocas de experiências bastante significativas. O estágio favoreceu também um aguçamento do olhar para perceber a importância não só de trabalhar bem as ferramentas de pesquisa, mas operacionalizar medidas que previnam o aparecimento dos obstáculos epistemológicos. Conjuntamente, possibilitou a percepção sobre o objeto de pesquisa a partir dos aspectos metodológicos específicos da investigação que permitiram um melhor entendimento do campo.

O retorno do estágio permitiu trazer na bagagem, além da uma rica experiência, uma quantidade significativa de informações que exponho ao longo da dissertação e que deram corpo ao trabalho. Utilizei como ferramenta de pesquisa tanto o caderno de campo para anotar o máximo de informações possíveis, entrevistas gravadas e a observação direta das atividades realizadas pelos trabalhadores nas etapas da produção de mudas (viveiro), plantio e colheita florestal.

As informações mais gerais sobre o funcionamento das atividades eu obtive através de conversas com os gerentes, técnicos e supervisores florestais durante as visitas as principais etapas do reflorestamento. Todas as informações que eram fornecidas eu anotava em um caderno de campo. Como em alguns momentos não era possível fazer anotações, eu apenas observava e tentava guardar na memória as informações. Ao chegar das visitas anotava tudo que conseguia lembrar, de forma a não perder as questões relevantes para o meu trabalho.

O “estar lá”, funciona como uma espécie de assinatura, que dá ao pesquisador a legitimidade do seu trabalho. Nesse sentido, ele transita entre a objetividade do relato e a objetividade da assinatura. Ao observar, participar e descrever as interações sociais, o pesquisador busca compreender os fatos a partir do contexto em que eles ocorrem. Faz

uso das notas de campo, como ferramenta para conseguir o maior número de detalhes, que possam contribuir para riqueza de sua pesquisa. Ao investigar, ele também se engaja nas interações, com um olhar de perto, sensível aos aspectos que são significativos para os membros do grupo (GEETZ, 2005).

Feitas as visitas às etapas principais do processo de trabalho (produção de mudas, plantio e colheita) iniciei o agendamento das entrevistas. Os primeiros contatos com os trabalhadores ocorreram no campo, posteriormente, por telefone agendei as entrevistas. Nesse contato telefônico procurei explicar os objetivos da pesquisa, a importância da entrevista para o meu trabalho, para, em seguida, perguntar sobre a disponibilidade que eles tinham em me atender, em quais dias e horários. Como as entrevistas não poderiam ser realizadas no local de trabalho e, portanto, deveriam ser agendadas para horários e lugares fora da empresa, estas foram agendadas em conformidade com a disponibilidade que os trabalhadores dispunham.

Desse modo, todas às entrevistas foram realizadas nas residências dos trabalhadores em momentos de folga, mais especificamente aos sábados e domingos. Como os trabalhadores eram residentes no município de Açailândia, tive a necessidade de realizar vários deslocamentos de Imperatriz para Açailândia, com exceção da entrevista feita com o presidente do sindicato, que foi feita na sede do próprio sindicato em Imperatriz. Fui bem recebida em todas as entrevistas, tanto pelos trabalhadores como por seus familiares e não percebi nenhuma resistência ou receio da parte deles no processo da entrevista.

Em uma situação de pesquisa, o uso da entrevista está pautado em uma “relação social” que se estabelece entre pesquisador e pesquisado. Essa relação envolve uma série de possibilidades ao pesquisador. Dessa forma, uma dupla relação se estabelece onde a interação tem direcionamento específico, já que, o trabalho do pesquisador “consiste em obter, primeiramente, as informações exigidas por suas hipóteses mais ou menos explícitas. Em seguida relacionar essas informações às propriedades pertinentes da situação social da pesquisa tal como é definida do ponto de vista do pesquisado” (PINTO, 1996, p. 25).

No próprio processo de elaboração do problema de pesquisa é necessário fazer escolhas tanto teóricas como metodológicas que favoreçam a condução da pesquisa de campo. Desse modo, a revisão da literatura sobre o tema central de investigação – o

processo de trabalho na indústria florestal – e as questões correlatas (análise do processo de trabalho, do mercado de trabalho, das estratégias de reprodução dos trabalhadores), foi um passo central, visto que a produção intelectual do conhecimento exige sempre uma busca contínua do pesquisador em trabalhar os instrumentos de pesquisa a partir de uma ótica teórica bem fundamentada, e com verdadeiras bases sólidas capazes de lhe dar sustentação (BACHELARD, 1996).

Ao longo da dissertação, para auxiliar na compreensão do processo de trabalho nas plantações florestais, utilizo algumas imagens. Contudo, devo destacar que algumas imagens foram suprimidas, pois, não obtive autorização da empresa Suzano para utilizá-las, como no caso das fotografias que fiz na visita à etapa da colheita florestal, por esse motivo, utilizo imagens de fontes secundárias, coletadas em sites, para ajudar o leitor a entender melhor alguns processos e termos técnicos utilizados nessa etapa da atividade florestal.

No caso das imagens relativas às etapas da produção de mudas e do plantio, obtive autorização das empresas terceirizadas para realizá-las e utilizá-las, mas com a condição de que os rostos dos trabalhadores não aparecessem, portanto, em algumas fotografias, procurei desfigurar as partes que contém imagens dos trabalhadores. Mesmo no caso em que a imagem dos trabalhadores é importante para o objeto central da pesquisa – o processo de trabalho – procurei seguir o acordo feito com a empresa⁶.

O uso de imagens como uma técnica de registro documental, está entre os instrumentos audiovisuais que possibilita aos pesquisadores trazer a tona momentos e lugares que o leitor não teve acesso por não ter feito parte da pesquisa. É uma ferramenta que possibilita construir narrativas que são em alguns casos, esquecidas no processo da escrita. Por outro lado, a divulgação de uma imagem na sociedade contemporânea leva a uma exposição pública, o que pode dar origem a conflitos quanto

⁶ O meio acadêmico restrito ao interesse da produção científica, cultural e informativa, pode reproduzir imagens sem o consentimento formal (assinatura) dos sujeitos pesquisados. Na Antropologia, de modo geral, o pesquisador negocia a sua inserção em campo na aceitação dos indivíduos e grupo em foco de sua presença, da coleta dos dados e da troca de convívio sistemático. O direito à captação e reprodução de imagens surge nesse acordo e do conhecimento do que está em jogo para os indivíduos e para os grupos pesquisados. Mas, as fronteiras entre o trabalho acadêmico e a circulação das informações acadêmicas em circuito comercial são muito tênues. Com o impulso do desenvolvimento tecnológico e a proliferação do uso da Internet, misturam-se ainda mais o mundo acadêmico e a esfera comercial, regida pela Constituição, que protege a inviolabilidade da imagem das pessoas e legisla sobre direito à indenização por danos decorrentes de sua violação (Constituição Federal 1988) (ROCHA et al, 2009 p. 3).

ao uso de “prerrogativas jurídicas de ordem dos direitos de personalidade (direitos de imagem)”, isto é, pode se tornar um problema sério para o pesquisador, nos casos em que ele as utiliza de maneira errada, sem ter autorização para o uso, ou sem conferir os devidos créditos (ROCHA et al., 2009, p. 2).

Feitas essas considerações preliminares, passo a apresentar a forma como a dissertação está organizada, a partir de uma participação em quatro capítulos, além dessa introdução e a conclusão.

O primeiro capítulo feito a partir de uma análise da evolução recente da indústria florestal no Brasil. Em seguida é feita uma retomada da formação do empreendimento Suzano, destacando o processo de implantação da empresa em Imperatriz. E na terceira sessão do capítulo faz-se uma abordagem acerca das estratégias empresariais da Suzano e sua relação com as empresas contratadas e os diferentes tipos de trabalhadores (primarizados e terceirizados).

O segundo construído a partir de uma revisão da literatura com o objetivo de encontrar pistas para entender a dinâmica do processo de trabalho no capitalismo, a gestão desse processo de trabalho e as estratégias empresarias, entender também o trabalhador florestal e o processo de trabalho na atividade de reflorestamento, e fazer uma análise da reestruturação produtiva na atividade florestal. O quadro teórico da dissertação concentra-se na teoria do processo de trabalho (Marx, Braverman, contribuições mais contemporâneas) e, sobre a discussão da reestruturação produtiva na atividade florestal.

A partir da leitura dos textos foi possível compreender o espaço empírico de uma forma mais dinâmica interligando o pensamento dos autores com a fala dos trabalhadores. De um lado os que constroem suas análises a partir de uma visão do contexto social e do outro, os que sentem na prática os problemas e conflitos ocasionados pelo mundo do trabalho.

O terceiro capítulo da dissertação tem como foco a descrição das etapas das atividades desenvolvidas no setor de reflorestamento (produção de mudas; plantio e manutenção, colheita e transporte) e a análise da forma como se organiza a relação trabalhador/instrumentos do trabalho/matéria prima, uma contribuição importante para conhecimento dos processos de organização e exploração (no sentido marxiano) da força de trabalho florestal. Nessa seção, além da descrição das principais características

do processo de trabalho desenvolvido, também é feita uma descrição a partir da perspectiva das relações sociais, ou seja, se identifica que tipo de trabalhador participa da atividade, como é feita a organização e a supervisão do trabalho.

O quarto capítulo do trabalho é construído a partir de uma perspectiva das propriedades sociais dos trabalhadores. Destacando que a atividade florestal na região é recente, por conseguinte os trabalhadores florestais inseridos na dinâmica do trabalho são de primeira geração, ou seja, recentemente formados ou trazidos de outras regiões. Nessa seção utilizo as informações das entrevistas para mostrar, a origem social desse trabalhador (e de sua família); as características de sua situação atual; as características em termos de escolaridade e trajetória ocupacional; o processo de formação profissional (treinamentos e forma de recrutamento); e os tipos de habilidades exigidas; a relação dos trabalhadores com sua entidade sindical e os riscos à saúde e segurança do trabalhador existentes nesse tipo de atividade. Esse levantamento ajudou a entender algumas dificuldades encontradas nesse setor, e os mecanismos utilizados pelos trabalhadores para se manterem no mercado de trabalho, levando em consideração às transformações contemporâneas do capitalismo.

Desta forma, a dissertação está estruturada nessas quatro partes, uma que se inicia a partir de uma reflexão feita do processo de evolução da indústria florestal. A segunda parte da dissertação é construída a partir dos textos lidos ao longo de todo o processo, e antes mesmo de entrar propriamente no campo de pesquisa. No terceiro momento se faz uma análise das principais etapas do processo de trabalho nas plantações florestais (produção de mudas, plantio, manutenção e colheita). E no quarto momento, uma análise das características sociais dos trabalhadores, buscando traçar sua trajetória social antes e depois de entrar na empresa, a relação existente entre as diferentes formas de contratação, as dificuldades e conflitos diários no local de trabalho, os mecanismos de participação e a relação com o sindicato.

Capítulo 1- A indústria de papel e celulose e a evolução da atividade florestal de reflorestamento no Brasil.

No Brasil, a formação da indústria de papel e celulose deu-se a partir de um processo de inserção de políticas públicas, da aplicação de investimentos e da ação de atores privados nacionais e estrangeiros. Esse processo foi consequência de uma forte atuação do Estado, estimulando a implantação de uma indústria de papel e celulose e a expansão da área de florestas plantadas, especialmente com as espécies de Eucalipto e Pinus.

O Estado atuou no estabelecimento da cadeia produtiva de celulose no Brasil, que correspondia às etapas de “produção de madeira, energia, celulose e papel, transformação de produtos de papel e papelão, produção gráfica e editorial, atividades de comércio, máquinas e equipamentos para papel e celulose, distribuição e transporte”. Com resultado, a indústria de celulose passou a ter uma forte presença na economia brasileira (SANTOS, 2005, p. 90), caracterizando-se por:

A indústria brasileira de celulose e papel caracteriza-se por possuir elevadas economias de escala, plantas verticalizadas desde a base florestal, nível elevado de padronização dos produtos, utilização do eucalipto como matéria-prima principal, alta produtividade tanto florestal quanto industrial, além de políticas de comercialização orientadas para exportação (SANTOS, 2005, p. 91).

A necessidade do desenvolvimento da produção de celulose no Brasil pode ser compreendida se considerarmos que até os anos 1950 o país importava a maior parte da celulose necessária para a produção de papel. Atender a necessidade do mercado interno era, portanto, um fator de urgência, embora o Brasil possuísse isenção de impostos na exportação de celulose, obtendo ao mesmo tempo um produto de qualidade, era basilar a inserção de uma indústria capaz de abastecer as empresas locais (SANTOS 2005).

Contudo, o Brasil encontrou impedimentos para introduzir e desenvolver uma indústria de celulose própria, devido a inexistência de fontes de fibras de madeira apropriadas⁷, dado que as utilizadas nos Estados Unidos e na Europa não se adequavam as características climáticas do país. Diante dessa limitação de natureza tecnológica, a

⁷A inexistência de fonte de fibras adequadas, diferente do padrão dominante nos Estados Unidos e da Europa, implicava determinadas dificuldades no processo de aquisição de tecnologia de terceiros, acarretando desta maneira um esforço inicial de pesquisa com a finalidade de identificação de espécies substitutas, além de adaptação destas espécies ao processo produtivo existente. (SANTOS, 2005 p.80)

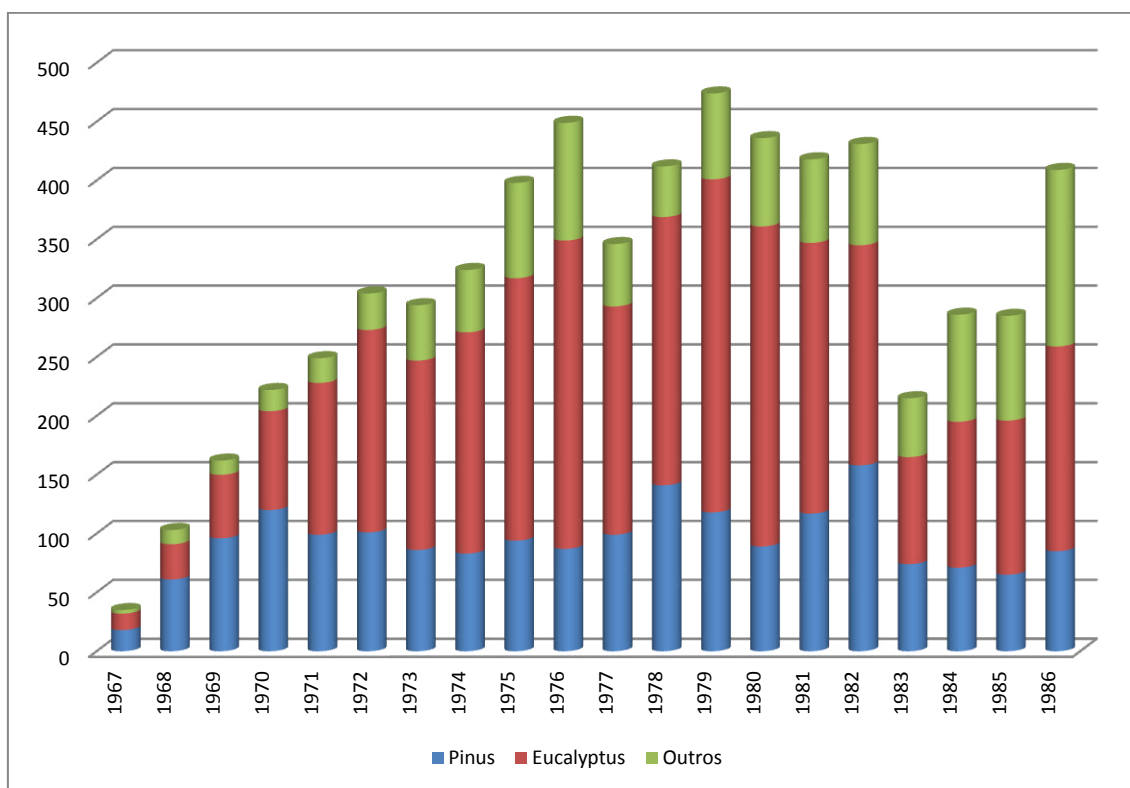
importação era o único caminho para produção de papel. Essa limitação levou os empresários a buscarem uma solução para o problema da falta de matéria-prima para a produção de papel no país. Como uma das primeiras tentativas foi necessário utilizar “aparas, trapos, palha de arroz, bambu, bagaço de cana-de-açúcar, lírio, capim ou mesmo o próprio pinho do Paraná (araucária)” (SANTOS, 2005 p.80)

Um marco importante para o desenvolvimento da indústria de celulose no Brasil foi o estabelecimento da lei aduaneira em 1957, que estabeleceu taxas de importação para garantir a rentabilidade de produção nacional de celulose e concedeu financiamento de longo prazo para as empresas (LEÃO, 2000, p. 223). Esse primeiro momento, embora ainda em regime de superação das primeiras dificuldades enfrentadas no setor, deu impulso a novos investimentos na indústria de Papel e Celulose, que trouxe resultados expressivos nos anos subsequentes⁸. Com a inserção de novas tecnologias, até então pouco expressiva no setor, foi possível alcançar novos índices na produção, e superar o atraso em relação aos principais produtores mundiais de papel e celulose (Canadá, EUA e Europa).

De forma a garantir o abastecimento dessa indústria com matéria prima florestal, o governo federal instituiu, em 1966, uma política de concessão de incentivos fiscais que permitia o abatimento de 50% do imposto de renda devido para empresas que investisse em projetos de reflorestamento (LEÃO, 2000, p.217). O resultado foi a implantação de cerca de 6,2 milhões de hectares – principalmente com as espécies de Eucalipto e Pinus - no período entre 1967 e 1986, conforme pode ser observado no gráfico a seguir.

⁸ Coube ainda uma vez ao Estado o papel de garantidor do desenvolvimento, desta vez, através do estabelecimento de barreiras [institucionais] à entrada, objetivando incentivar somente a participação dos grandes grupos e assim garantir o crescimento do setor. Para finalizar, o plano também abordava em suas linhas gerais a questão do *déficit* na oferta de celulose, em virtude do aumento no consumo mundial da fibra – o que de certa forma constituía-se num grande incentivo para o desenvolvimento da capacidade produtiva do setor brasileiro de celulose de mercado, devendo o Brasil ofertar até o final do século, conforme previam as estimativas do plano, cerca de 6,2% da capacidade mundial ao mercado internacional. Deve-se sublinhar que as indústrias constituídas neste período nasciam voltadas para a atividade exportadora, daí a denominação de celulose de mercado ou *market pulp* (SANTOS, 2005 p.101).

Gráfico 1 – Evolução da área reflorestada com recursos de incentivos fiscais no Brasil (1967 a 1986) (em mil hectares).



Fonte: (IBDF, 1988 apud LEÃO, 2000, p.219).

Ou seja, de acordo com esses dados é possível afirmar que parte expressiva da base florestal utilizada pela indústria de celulose no Brasil foi constituída a partir da política de incentivos fiscais, mesmo que consideremos que uma parcela importante desses reflorestamentos possa atender a outras indústrias, caso do setor siderúrgico e dos produtores de painéis de madeira reconstituída (MDF) (BACHA; BARROS, 2004).

De acordo com informações da Associação Brasileira de Florestas Plantadas, para o ano de 2012, existiam 6,66 milhões de hectares plantados com Pinus e Eucalipto, sendo este último o de maior representatividade, com cerca de 5,10 milhões de hectares plantados (ABRAF, 2013, p.24). Ainda de acordo com esses dados, os estados com maior participação no total da área plantada com Eucalipto eram, em ordem decrescente, Minas Gerais, São Paulo, Bahia, Mato Grosso do Sul, Rio Grande do Sul, Paraná, Espírito Santo, Maranhão, Pará e Tocantins.

Além dos aspectos ligados a trajetória da indústria de papel e celulose no Brasil é importante destacar o processo de formação do grupo empresarial Suzano Papel e Celulose, empresa central no trabalho.

Antes da implantação da Suzano no município de Imperatriz existiu o Projeto Celmar, também destinado inicialmente à produção de pasta de celulose com a utilização do monocultivo de eucalipto. Desta forma, é importante destacar alguns pontos acerca de sua formação.

O Projeto Celmar fez parte dos investimentos previstos pelo Programa Grande Carajás sendo o último a ser desenvolvido. O mesmo se instalou na região de Imperatriz e foi identificado como um processo de reflorestamento feito a partir do plantio do eucalipto, tendo como objetivo, produzir pasta de celulose. No ano de 1992 a empresa Celmar S. A. – Indústria de Celulose e Papel foi fundada, do grupo Risipar em consórcio com a Vale do Rio Doce e Nisso Iwai Corporation. Sendo que a Risipar formada a partir da junção de grandes grupos industriais paulistas produtores de papel possuía um capital de 55%, a Vale do Rio Doce detinha 30% da produção e Nisso Iwai Corporation (representante dos interesses da Vale do Rio Doce) detinha 15% da produção. Tempos depois a Risipar foi vendida e passou a ser denominada de Votorantim Celulose e Papel e a Companhia Vale do Rio Doce passou a ser a maior associada do grupo (FRANKLIN, 2008, p. 190).

A CELMAR, portanto, apresenta-se como a primeira fábrica de celulose do Programa Polos Florestais na Amazônia Brasileira, adotado pelo governo Fernando Collor de Mello meses antes da conferência da ONU, mas elaborado basicamente pela Companhia Vale do Rio Doce (CVRD) para ser implantado na área de influência da Estrada de Ferro Carajás. O programa aponta para 94 municípios situados em áreas dos três Estados: Maranhão, Tocantins e Pará (FRANKLIN, 2008 p. 191 apud SOUZA, 1995 p.141).

Para fugir a possíveis críticas futuras com relação aos impactos ambientais e para passar uma imagem de desenvolvimento sustentável⁹, a Celmar buscou inserir alguns mecanismos, tanto científicos como ambientais a partir do uso de monocultivos de eucalipto com a utilização de capitais estrangeiros. Contudo, os efeitos de tal estratégia não foram aqueles aguardados pela Celmar, isso levou a uma nova tomada de

⁹ De acordo com (SHIVA, 2000) com a transgressão das fronteiras para exploração dos recursos naturais, se faculta as circunstâncias para os estágios contemporâneos que encaram as etapas instáveis do desenvolvimento a partir dos princípios do que vem a ser desenvolvimento sustentável e crescimento sustentável. Desse modo, se preconiza uma relação que visa estabelecer os marcos dos processos naturais, na intenção de dar continuidade ao processo de desenvolvimento e crescimento econômico (p.301).

decisão que fosse mais incisiva e trouxesse resultados mais efetivos. Desse modo, Foi necessário utilizar capital próprio e acionar novas estratégias de gestão¹⁰ (FRANKLIN, 2008).

A Celmar, visando à continuidade e ampliação da empresa precisou adquirir novas terras, o que a levou a negociar tanto com pequenos produtores como com grandes fazendeiros. Mas o processo de aquisição de terras não foi totalmente tranquilo, a empresa enfrentou algumas resistências em seu projeto e ampliação. Para vencer as recusas a Celmar precisou recorrer a alguns mediadores que faziam uso das mais diferentes estratégias para atingir os objetivos da empresa. Como consequência, ocorreu o processo de despovoamento, sobretudo “nos municípios de Imperatriz, Cidelândia, Vila Nova dos Martírios, São Pedro da Água Branca, Senador La Rocque e João Lisboa”. A ampliação resultou na propagação das plantações de eucalipto, que ultrapassou o perímetro da “região do Tocantins maranhense” (FRANKLIN, 2008 p.192).

O projeto inicial da Celmar era plantar eucalipto no intuito de produzir pasta de celulose, mas houve uma reconfiguração nas estratégias empresariais, ocasionada por uma negociação estabelecida entre a CVRD e a Nucor. A Celmar a partir de então passou a fazer uso do plantio do eucalipto para produção de carvão vegetal que seria usado na produção de ferro gusa¹¹ favorecendo assim as empresas do setor siderúrgico (FRANKLIN, 2008 apud BIANCONI; LUNA, 2003).

Contudo, com a implantação e ampliação do polo siderúrgico a fabricação do carvão vegetal tornou-se um dos problemas ambientais de maior relevância, tanto nos estado do Pará, como no estado do Maranhão. Com os incentivos, o setor siderúrgico foi

¹⁰ O Projeto Celmar previa investimento de mais de um bilhão de dólares, a ser realizado entre 1992 e 1999, em florestação de eucalipto, implantação de uma indústria de pasta de celulose e infraestrutura, gerando um total de 7.500 empregos em todas as fases, incluindo os terceirizados (FRANKLIN, 2008 p.191).

¹¹ Um levantamento feito pelo IBAMA indicou que, para se produzir o carvão necessário ao funcionamento das siderúrgicas instaladas no Maranhão e Pará, seriam necessários 550 mil hectares de floresta. Somente em 2005, o consumo teria sido em trono de três milhões de toneladas. Esse mesmo órgão de fiscalização constatou que o polo guseiro do Maranhão possui apenas 9,18% de plantio para o suprimento do carvão vegetal que utiliza e que cerca de 50% do total de carvão que consome não tem origem comprovada. Com maiores impactos, esse setor estaria acarretando “carreamento de partículas sólidas e escoamento de águas servidas para os corpos híbridos”, “assoreamento e aumento da carga de sedimentos dos rios, a exemplo de Açailândia e Pequiá, desmatamento de APPs, reserva legal e incentivo ao desmatamento e produção de carvão em assentamentos da reforma agrária e trabalho análogo a escravo, acidentes e uso de menores em carvoarias (FRANKLIN, 2008 p. 195 apud IBAMA, 2006 p.7).

crescendo, contudo, sem dispositivos de controles que pudessem impedir os alarmantes problemas sociais e ambientais. Os dados apontados pelos autores, que trazem estimativas acerca da “produção do carvão vegetal”, demonstram índices preocupantes com relação ao nível de destruição causado pela atividade, desenvolvida no setor. Desse modo, a fragilidade dos mecanismos de controle possibilitou a criação de uma rede de favorecimento para a produção e transporte ilegal do produto na região difícil de ser combatida. Entre os anos de 2006 e 2009, a oficina regional do Instituto Brasileiro de Meio Ambiente e Recursos Naturais Renováveis (IBAMA) em Marabá capturou aproximadamente 196.630 m de carvão ilegal em 31 municípios de sua jurisdição (CARNEIRO; ASSIS, 2012, p. 362).

É um grande desafio a existência de um manejo florestal que leve em conta o uso sustentável das florestas. Isso ocorre porque a lógica do capital pautada em uma busca constante pelo lucro acaba por ignorar questões fundamentais como o fato de que as florestas possuem e exercem “importantes funções sociais, econômicas e ambientais” para a sociedade de um modo geral. Dentro desse contexto está não somente demandas voltadas para a preservação ambiental como também para o cuidado com aqueles que são inseridos em atividades de exploração florestal (SERVIÇO FLORESTAL BRASILEIRO, 2010 p. 6).

O avanço da indústria florestal no Brasil tem se tornado cada vez mais evidente e se tornado uma estratégia empresarial rentável tanto para produção de carvão vegetal utilizado na produção de ferro gusa, como para produção de celulose e papel. Destarte, de acordo com a Indústria Brasileira de Árvores IBÁ (2014) isso ocorre porque “os plantios de árvores para fins industriais representam uma importante cadeia produtiva no cenário brasileiro” (p.23). Isto posto, no âmbito da análise o que segue é uma tentativa de traçar um panorama sobre a inserção na Suzano Papel e Celulose na economia do país, destacando sua vinda de forma específica para o Estado do Maranhão.

1.1- O empreendimento Suzano Papel e Celulose

No ano de 1921 o ucraniano Leon Feffer chega ao Brasil e percebe um mercado propício, aqui ele monta uma empresa a Leon Feffer & Cia destinada à venda de papéis. Em seguida amplia o negócio que passa a fabricar envelopes, sacos de papel e embalagens, simultaneamente abre uma pequena tipografia no país. Desse modo, no ano de 1924 a empresa que hoje é conhecida como Suzano Papel e celulose começa a dá os

seus primeiros passos até se tornar um dos maiores empreendimentos de celulose do país. O processo de formação da Suzano encontra-se inserido na própria ordem de industrialização brasileira (RIBEIRO JUNIOR, 2012 p. 2 apud SUZANO, 2007).

De acordo com Ribeiro Junior (2012), os primeiros obstáculos enfrentados pelo empresário Leon Feffer estavam relacionados ao fato do Brasil está subordinado a importação de papel. Com o objetivo de superar as dificuldades e ampliar os negócios o empresário apostou na construção de sua primeira fábrica de papel no ano de 1939. Todavia, o empreendimento continuou atrelado à importação de matéria-prima de celulose de pinus, visto que no Brasil ainda não era possível obtê-la. Porém:

Buscando superar a dependência em relação à celulose de pinus, a Indústria de Papel Leon Feffer S.A. (atual Companhia Suzano de Papel e Celulose), em 1954, contando com apoio da Universidade da Flórida, aperfeiçoou o processo de fabricação de papel utilizando 100% de celulose de eucalipto. O eucalipto, árvore do ramo das folhosas, que fornece celulose de fibra curta, mostrou-se extremamente produtivo para grandes plantações no Brasil (RIBEIRO JUNIOR, 2012 p. 3 apud LOPES; CONTADOR, 2011).

Com um investimento em pesquisas para solucionar os problemas relacionados à falta de matéria-prima, a Suzano conseguiu produzir em agosto de 1957 a partir do eucalipto, 30 toneladas de celulose branqueada. Isso acabou se tornando um marco na indústria de celulose no Brasil, dado que foi a primeira empresa a produzir essa quantidade no Brasil e nas Américas. Aprimoramento da produção levou a Suzano a levar ao mercado em 1960¹² o primeiro papel produzido com 100% de celulose branqueada de eucalipto, um segundo marco da empresa. Tais conquistas leva a uma mudança no repertório da indústria de celulose a nível mundial, e consequentemente o Brasil passou a não mais depender da importação para produzir celulose e tornou-se no ano de 1978 uma exportadora da matéria-prima (RIBEIRO JUNIOR, 2012 p.4 apud SUZANO, 2008 p.33).

Um dos aspectos que tornam a Suzano uma das maiores líderes do mercado na produção de celulose é a verticalização. A empresa é responsável por acompanhar e desenvolver todo o processo de produção, sendo que em algumas etapas conta com o

¹²Em 1960, a Suzano adquire o controle acionário das Indústrias de Papel Rio Verde, fato esse que demonstra, na visão de Goldenstein (1975), a concentração e a centralização do grupo. A Suzano investiu também no desenvolvimento do mercado externo, transformando-se a partir da década de 1960 numa das mais importantes empresas do Brasil. (RIBEIRO JUNIOR, 2012, p. 4).

auxílio de empresas terceirizadas. A Suzano incorpora ao seu processo produtivo pesquisas e análise de espécies de eucalipto, com o objetivo de chegar a uma muda que melhor possa se adequar as regiões do país onde são feitas as plantações. Possui viveiros próprios com mão de obra terceirizada para o desenvolvimento da mudas. Assume com auxílio de prestadoras de serviço o plantio do eucalipto e o manejo florestal. Desenvolve também todo o processo da colheita e carregamento da madeira, sendo contratadas outras empresas para realização do transporte até a fábrica. E nas fábricas conta com uma equipe toda primarizada para a produção da pasta de celulose (MARQUES, 2016).

Além de ser uma empresa verticalizada a Suzano conta com um sistema de gestão que está dividido em três Unidades de Negócios, Florestal, Celulose e Papel. A unidade florestal fica responsável por abastecer a unidade de celulose e também pela geração de novas oportunidades de negócios. Enquanto a unidade de celulose tem como objetivo principal fornecer matéria-prima para unidade de papel, assim como a comercialização do produto no mercado externo. E a unidade de papel é responsável pela criação de novos produtos e melhoramento dos já existentes, no intuito de fornecer ao mercado consumidor um produto de qualidade e inovador. A Suzano se categoriza como uma empresa que tem sua base florestal com vistas à produção de celulose e papel a partir da utilização da biotecnologia. Hoje o empreendimento possui unidades de produção em São Paulo, Bahia e maranhão, possui escritórios comerciais na China e Estados Unidos, e mantém laboratórios de pesquisas na China e em Israel, e conta com o apoio da Sun Paper na Inglaterra e da Stenfar na Argentina (MARQUES, 2011 p.02).

Visando conduzir da melhor maneira o seu sistema de manejo florestal a Suzano busca observar os critérios do Forest Stewardship Council (FSC)¹³ e também a NBR. 14.789: Manejo florestal – Cerflor, que dá a certificação ao empreendimento. A Suzano se denomina uma empresa que busca um manejo florestal de forma sustentável, através de uma prática considerada correta do ponto de vista ambiental e também com responsabilidade social. Visando melhorar cada vez mais a forma como as atividades

¹³ Criado em 1993, o FSC (sigla em inglês para Forest Stewardship Council, que significa Conselho de Manejo Florestal) é o resultado de uma iniciativa para a conservação ambiental e desenvolvimento sustentável de florestas, que hoje conta com instituições certificadoras em 34 países e tem grande representatividade em termos mundiais. No FSC colaboram ambientalistas, pesquisadores, engenheiros florestais, empresários da indústria e comércio de produtos de origem florestal, trabalhadores, comunidades indígenas e outros povos da floresta (SUZANO, 2016 p.19).

são conduzidas durante todo o processo, ela busca também está vinculada a Certificação Cadeia de Custódia (COC) que tem como objetivo certificar e acompanhar indústrias que produzem e vendem produtos florestais (SUZANO, 2016 p. 18). O diretor de Negócios Internacionais da Suzano considera que:

Ter o manejo das florestas e o processo da cadeia de custódia sob o selo FSC é, sem dúvida, um diferencial que fortalecerá a atuação da Suzano especialmente nos mercados europeu e no Norte americano, nos quais a empresa poderá explorar novos nichos. Atualmente na seleção de um fornecedor, os clientes consideram além preço e da qualidade do produto, as iniciativas desenvolvidas pela empresa para uma atuação responsável, séria e consistente (SUZANO, 2016, p.18).

1.1.2. A implantação da Suzano Papel e Celulose em Imperatriz/MA.

Prestes a completar seus 90 anos de existência, a Suzano Papel e Celulose deu início a sua mais nova unidade produtiva no Estado do Maranhão. Desse modo, no dia 30 de dezembro de 2013 começa a produzir celulose na fábrica instalada no município de Imperatriz¹⁴, com uma capacidade de produção de 1,5 milhão de toneladas de pasta de celulose. O empreendimento considerado um dos mais modernos do mundo, com vistas a atender os mercados europeu e norte-americano. A matéria-prima (madeira) destinada à produção foi adquirida através de plantios próprios, do Programa Vale Florestar e também de alguns produtores locais que contribuíram com esse primeiro momento da produção (JORNAL PEQUENO, 2014).

Foi feito um investimento inicial para geração da indústria de aproximadamente 2,4 bilhões de dólares, que foi adicionado a mais 575 milhões designado para a composição da base florestal. O investimento contou com o apoio do Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social (BNDES) que concedeu um financiamento de 2,7 bilhões de recursos em longo prazo, além de conceder também financiamento para compra de equipamentos, destinou 1,2 bilhão em ações para o empreendimento (SUZANO, 2014).

O projeto de inserção de uma nova unidade de produção no Maranhão seguiu todo um cronograma que começou a ser planejado no ano de 2008 e foi posto em ação no ano de 2013. O que segue são algumas etapas do processo a até o momento em que é produzido o primeiro fardo de celulose na fábrica de Imperatriz/Ma.

¹⁴ A planta, instalada na cidade de Imperatriz (MA), ocupa uma área total de 1,5 milhão de m², sendo 96 mil de área construída. (SUZANO, 2014 p.26)

Quadro 01: Evolução da implantação do projeto Suzano Papel e Celulose em Imperatriz/MA em 2013.

Mês	Operação
Janeiro	Chegada dos equipamentos de colheita no porto do Itaqui (MA).
Fevereiro	Instalação dos rolos das prensas da linha de fibras.
Março	Chegada do Turbogenerador 1 à fábrica e teste hidrostático da caldeira de força.
Abril	Montagem eletromecânica das duas secadoras, cada uma com capacidade de produção de 2,5 mil toneladas/dia.
Maio	Início da colheita com 11 máquinas no município de Governador Edson Lobão.
Junho	Início do funcionamento do sistema de captação de água, com o teste de bombas, válvulas e tubulações.
Julho	Chegada de cinco guias destinadas ao pátio de madeira. A fábrica também começa a receber energia da rede básica do Sistema Interligado Nacional (SIN).
Agosto	Primeira queima de óleo diesel na caldeira de biomassa. Entrou em operação também o sistema de desmineralização de água para abastecimento da caldeira.
Setembro	Começam os testes de picagem de madeira na primeira linha. Foi concluído também o teste hidrostático da caldeira de recuperação. A Suzano recebeu a certificação FSC® de manejo florestal no Maranhão.
Outubro	Primeira queima de biomassa na caldeira de força. A Suzano recebeu a certificação FSC® de cadeia de custódia em Imperatriz.
Novembro	Formação da pilha de cavaco e realização do teste hidrostático do digestor.
Dezembro	Produção do primeiro fardo de celulose.

Fonte: Suzano, 2014.

A localização geográfica da unidade de Imperatriz favorece a distribuição da celulose aos mercados internacionais, principalmente para os mercados europeus e norte-americanos. Esse foi o elemento essencial para escolha do Maranhão como o espaço para a nova unidade de produção. A fábrica localizada em Imperatriz conta também com a logística Inbound¹⁵ que garante a utilização das rodoviárias já existentes para o escoamento da celulose, e a logística Outbound¹⁶ que permite a utilização das ferrovias locais, dispensando assim a obrigação de transbordo de carga. A Suzano estabeleceu um contrato com a Vale que vai até o ano de 2043 para que esta garanta o

¹⁵ Inbound é a parte da logística que trata do fluxo de materiais, da fonte de matérias-primas, seu recebimento, até a guarda no estoque. Administra o transporte dos materiais, o controle das embalagens e dos equipamentos de movimentação (PAOLESCHI, ca. 2011, p.11).

¹⁶ Outbound é a parte da logística que trata do fluxo de materiais da fábrica até os seus destinos finais. Uma vez produzidos, os bens precisam chegar até o consumidor final. Esse processo deve ser eficiente nos custos e satisfazer as crescentes expectativas em relação ao serviço realizado e disponibilidade do produto oferecido. Para soluções de armazenagem simples, podem ser feitas estruturas compartilhadas, por exemplo, o que traz uma redução de custos para o cliente (PAOLESCHI, ca. 2011, p.12).

transporte da celulose até o porto do Itaqui em São Luís, através das ferrovias Carajás e Norte-Sul¹⁷ (SUZANO, 2014 p. 31).

Segundo documento da Suzano Papel e Celulose (2014) uma grande parte dos clientes que a Unidade de Imperatriz estava destinada a atender no início já faziam parte da carteira da empresa, contudo, a Suzano já estava em processo de articulação de novos contratos. O objetivo da Suzano era atender a demanda de todos os mercados e com isso avançar cada vez mais. Todavia, a empresa enfrentou algumas dificuldades para colocar em prática o projeto da fábrica no Maranhão, uma delas foi a crise econômica de 2008 e 2009, que promoveu uma recessão em escala global e promoveu a retração dos preços da celulose no mercado. Porém, a partir de 2010, a Suzano observou uma melhora no cenário econômico, nos subseqüentes ocorreu um o processo de desvalorização cambial e uma melhora nos preços da celulose, isso trouxe um aspecto positivo para continuidade do projeto no Estado do Maranhão.

De acordo com as informações para o ano de 2016, a empresa exportou 1.383.088 toneladas de pasta de celulose, obtendo uma receita de 581.356 milhões de dólares, volume levemente superior ao exportado em 2015, mas, com uma menor remuneração, conforme pode ser visto no quadro abaixo.

Quadro 02: Volume, preço e preço médio da exportação de pasta de celulose – Imperatriz/MA.

	2014	2015	2016
Quantidade Exportada (em ton)	915.718	1.359.378	1.383.088
Valor Exportado (em US\$) (FOB)	455.882.490	722.277.078	581.356.798
Preço por tonelada (em US\$)	497,84	531,32	420,33

Fonte: Estatísticas de Exportação do Comércio Exterior (SECEX/MDIC)

Ainda de acordo com as informações da Secretaria de Comércio Exterior (SECEX) do Ministério do Desenvolvimento, Indústria e Comércio (MDIC), os principais destinos da pasta de celulose exportada pela fábrica da Suzano em

¹⁷ A Suzano construiu um ramal ferroviário de cerca de 28 km que vai de dentro da fábrica até a ferrovia Norte-Sul, de onde a carga partirá para percorrer mais 100 quilômetros até a Ferrovia Carajás, totalizando 630 km de trecho ferroviário até o porto de Itaqui. “O porto nos dá uma vantagem de três a quatro dias de transporte para a América do Norte e a Europa em relação aos demais portos das regiões Sul e Sudeste do País”, aponta Pousada (SUZANO, 2014, p.31).

Imperatriz/MA, segundo o valor exportado, são, respectivamente, Estados Unidos, a Holanda e a Itália (Quadro 3).

Quadro 03: Principais países de destino das exportações de pasta de celulose – Imperatriz/MA.

	Valor Exportado	Em %
Estados Unidos	164.393.827	28,25
Holanda	155.056.924	26,65
Itália	154.667.362	26,58
China	34.942.810	6,00
França	34.654.075	5,96
Espanha	22.299.879	3,83
Ilhas Cayman	12.909.797	2,22
Canadá	2.432.124	0,42
Índia	462.609	0,08
África do Sul	106.930	0,02
Total	581.926.337	100,00

Fonte: Estatísticas de Exportação do Comércio Exterior (SECEX/MDIC)

1.2 O processo de terceirização no empreendimento Suzano Papel e Celulose.

Algumas etapas da área florestal da Suzano contam com o processo de terceirização. As atividades desenvolvidas nos viveiros, plantio do eucalipto, manutenção e transporte, são assumidas por prestadoras de serviços, com o auxílio e acompanhamento dos técnicos da Suzano. O setor onde se realiza a atividade da colheita, que parece ser para a empresa uma atividade mais central em todo o processo, a terceirização ocorre nas atividades de manutenção das máquinas, no transporte dos trabalhadores e no fornecimento da alimentação.

Dessa maneira, a terceirização está presente na empresa de forma acentuada e levanta discussões acerca do seu papel em todo o andamento da atividade. A terceirização no Brasil nas mais diversas atividades tem feito parte dos debates atuais no mercado de trabalho, visto que surgiram discussões sobre o encadeamento da precarização das relações de trabalho a partir do surgimento de atividades desse tipo.

A redução de gastos com questões trabalhistas é algo constantemente visado pelas grandes empresas. Dado que, diminuir cada vez mais as despesas pode gerar lucros maiores. Com isso, os empresários apostam em contratos não mais em uma relação estreita com o trabalhador para efetivação de uma determinada atividade em sua empresa, mas em um grupo autônomo para prestação de serviços. Desse modo, eles

condensam as despesas ao mesmo tempo em que aumentam seu capital de giro. Contudo, desconsideram os efeitos que essa forma de contratação pode ter sobre a vida dos trabalhadores.

Uma vez que, as formas de trabalho terceirizado geram rupturas e distancia a relação entre o trabalhador e empregador¹⁸, esse caráter primordial de proximidade que decerto talvez nunca tenha se sobressaído em outras circunstâncias, se tornou cada vez mais distante com a terceirização. Além de tudo, ainda perdura outros agravantes causados por esse tipo de relação trabalhista, que certamente são desvantajosos ao trabalhador. Dessa maneira, o que ocorre é um mascaramento das relações sociais de trabalho, acompanhado por um discurso de que isso pode gerar benefícios, como, por exemplo, o aumento do número de vagas de emprego. Porém, uma relação mais estreita e menos competitiva poderia permitir ao trabalhador maior poder de barganha na hora de discutir suas condições de trabalho.

Santos (2013) destaca que salvo o aumento e a propagação crescente do número de empresas que utilizam a terceirização, notam-se ainda inúmeras mudanças na “organização produtiva” que provocaram “uma miríade de novas modalidades de contratos de trabalho, muitas das quais procuram disfarçar a relação de emprego, praticamente simulando uma relação contratual entre entes iguais” (p. 31). Destarte, em muitos casos o que se constata é o contrário, relações mais frágeis e com menores garantias ao trabalhador.

Isso ocorre porque a terceirização entra em um contexto em que existe um alto nível de “fragmentação” que se torna cada vez mais presente nas relações de trabalho¹⁹,

¹⁸ Juridicamente, a terceirização desafia o próprio conceito de empregador, provocando ruptura no binômio empregado-empregador (VIANA, 2006); um intermediário atravessa a relação entre trabalhador e empresa a quem aproveita a força de trabalho (VIANA, 1998). Ainda juridicamente, pode ser compreendida de forma ampla ou restrita, interna ou externa. Em sentido amplo, identifica-se com a tendência empresarial de realizar parte de suas atividades por meio de outras unidades, mais ou menos independentes, incluindo toda a operação – econômica ou de organização da atividade empresarial – de terceirização ou descentralização, qualquer que seja a forma contratual utilizada. Em sentido estrito, como mecanismo descentralizador envolvendo relação trilateral estabelecida entre a empresa que contrata os serviços de outra empresa, terceira, a qual, por seu turno, contrata trabalhadores cujos serviços destinam-se à tomadora. Em sentido interno (Viana, 2006), expressa a situação em que alguém se coloca entre o empregado e o tomador dos serviços; no sentido externo, evidencia, por exemplo, a situação em que alguém se coloca entre o empresário e o consumidor. Facetas de um mesmo fenômeno refletem-se da mesma maneira nas relações de poder entre capitalistas e trabalhadores. (BIAVASCHI, 2013, p.144)

¹⁹No atual contexto, uma das principais e mais frequentes pressões por flexibilização de nossa regulação pública aparece na crescente demanda pela expansão das estratégias de terceirização. Diante da emergência de novos paradigmas de organização produtiva, em um ambiente de economia globalizada e

principalmente em empresas inseridas no cenário da prestação de serviços. A consequência disso para vida dos trabalhadores é que essa relação favorece além de uma alteração na “organização da produção” e também na conjuntura do “mercado de trabalho”, ainda contribui para “reforçar as diferenciações entre os trabalhadores, dificultando a sua coesão e resistência” (TEIXEIRA, 2013, p. 29). O nível de precarização do trabalho assim como as formas de flexibilização do trabalho tem permitido um processo de fragmentação, aumentando ainda mais as desigualdades sociais, diminuindo os salários e prejudicando diretamente o trabalhador.

No domínio em que se constrói a análise, observa-se que esse aumento expressivo da terceirização é consequência do anseio das empresas em economizar com encargos trabalhistas e conter maiores custos. Dessa forma, os trabalhadores são incorporados em uma categoria de “autônomos subcontratados” ou prestadores de serviços, com variações no tempo estabelecido pelo contrato de trabalho. O que ocorre em muitos casos é que o trabalhador reconhecendo as dificuldades para alcançar uma vaga em um emprego formal esquivar-se de situações que podem colocar o seu trabalho em risco, como, por exemplo, reivindicar por seus direitos. (SINGER, 1998).

A ideologia propagada pelo capitalismo torna-se tão arraigada na sociedade que vira um valor, o indivíduo encurralado por contextos de dominação, não consegue juntar forças para assumir o seu papel principal enquanto agente social fundamental nessa configuração, e por isso se submete a condições desfavoráveis de trabalho.

Descentralizar é a palavra chave em todo o processo, visto que a transferência das responsabilidades permite as empresas uma redução no tempo gasto para resolver questões de cunho trabalhista em setores em que as atividades são menos centrais. Por conseguinte, ao postergar a outro essa tarefa, os empresários tiram de sua responsabilidade uma série de encargos e obrigações para com o trabalhador que lhe presta serviço. Assim as empresas mantêm-se competitivas no mercado. Uma vez que, para elas é um desgaste prender-se com questões ou problemas relacionados a atividades consideradas não centrais ou secundárias. Portanto:

Este modelo de empresa do século XXI supera o esquema de organização do trabalho industrial clássico, que objetivava potencializar o fator humano nas

de estruturação das cadeias globais de produção, alega-se que as empresas devem se concentrar nas atividades fim e delegarem a terceiros as atividades meio. Para tanto, propõe-se alterar as leis que regulam a contratação e o uso da força de trabalho, trazendo grande risco aos segmentos de trabalhadores de menor qualificação e com menor poder de organização sindical (MANZANO et al., 2013, p. 28).

empresas para alcançar metas de produtividade. Esse novo conceito de empresa, para além, da dimensão técnica e jurídica, incide diretamente no sistema de relações de trabalho pela atomização que, por sua vez, produza descentralização produtiva. Os trabalhadores contratados pelas formas mencionadas – que aumentam sistematicamente – superam, em número, os contratados diretamente pela planta MANZANO et al., 2013, p. 29).

Nos últimos anos a terceirização entrou nos debates sobre as relações sociais existentes no “mundo do trabalho”²⁰, consequência no seu alto crescimento nos mais diferentes setores da economia. Outra questão é o fato de que a inserção de prestadoras de serviços trouxe contrariedades às lutas já estabelecidas por melhores condições de trabalho, por isso tornou-se um assunto “polêmico”. Dois contextos distintos foram incorporados, por um lado uma classe trabalhadora submetida a um trabalho mais transitório sem grandes garantias e segurança, ou seja, “salários menores, piores condições de trabalho, menos benefícios sociais”. E do outro, “o segmento empresarial”, que com a terceirização passou a gozar de “menores custos e maiores lucros”. (VALENTE, 2009, p.103).

Os trabalhadores terceirizados que prestam serviço para Suzano recebem um tratamento diferenciado em relação aos trabalhadores primarizados. Em que sentido, os trabalhadores terceirizados recebem em média um salário mínimo, não recebem por produção, embora tenham metas, não dispõem de seguro de vida, plano de saúde e plano odontológico. Enquanto os trabalhadores que são contratados direto pela Suzano recebem mais de um salário mínimo, trabalham por produção, o que aumenta consideravelmente o salário no final do mês, usufruem de um seguro de vida, possuem plano de saúde e plano odontológico e tem mais possibilidades de crescimento dentro da empresa. O transporte utilizado para locomoção dos trabalhadores do plantio e produção de mudas, embora confortável não possui sistema de ar condicionado, ao passo que os trabalhadores primarizados podem gozar de um ônibus com sistema de ar.

O próprio processo de recrutamento e treinamento dos trabalhadores terceirizados e primarizados são diferenciados. Enquanto os trabalhadores terceirizados recebem geralmente apenas uma semana de treinamento na própria empresa, e são recrutados diretamente pela prestadora de serviço através de uma ficha cadastral

²⁰ Importante frisar que a terceirização ou subcontratação tornou-se uma estratégia mundial amplamente utilizada em praticamente todos os setores da economia. Com o enfraquecimento das organizações sindicais e da regulamentação dos mercados, num contexto de redução do emprego, os trabalhadores abriram a guarda libertando o capital de suas amarras sociais, processo caracterizado por um regime de acumulação predominantemente financeiro, denominado, por Chesnais, *mundialização do capital*. (MANZANO et. al. 2013: 28).

contendo os dados pessoais desse trabalhador, a Suzano ao contratar seus operadores faz todo um processo de seleção e treinamento mais longo e criterioso.

Embora exista um discurso de que todos os trabalhadores sejam eles terceirizados ou primarizados fazem parte de uma só família e são tratados da mesma maneira é possível perceber nos pequenos detalhes que o tratamento não é o mesmo. Até porque a empresa que presta o serviço a Suzano disponibiliza para o seu funcionário aquilo que ela considera como possível. Ainda tem o aspecto do distanciamento, porque o trabalhador é contratado por uma empresa, mas trabalha para outra.

Até que ponto os trabalhadores terceirizados conseguem estabelecer uma relação saudável com a direção da empresa onde eles prestam seu serviço? Como as empresas que enviam seus trabalhadores para esses espaços conseguem manter o controle da situação, já que ela é contratada para dá conta de um serviço considerado como não central, um serviço apenas complementar, para que o objetivo principal e final, a carga dos efetivos venha a se concretizar? O que ocorre é que a empresa contratante, no caso a Suzano, não deixa de cobrar um serviço bem feito, às vezes com intensidade muito maior do que a empresa de origem. Ainda que a Suzano faça um esforço para manter uma imagem de inclusão de todos os trabalhadores, sejam terceirizados ou primarizados, em questões de contratação não reconhece esse trabalhador como pertencente ao seu espaço porque de fato ele não é, mas exige dele tanto quanto dos seus efetivos.

Capítulo 2- A discussão sobre o processo de trabalho no capitalismo contemporâneo.

Houve um aumento significativo de empresas investindo na indústria florestal na Amazônia, isso levou a criação de vários postos de trabalho. Foram gerados “aproximadamente 204 mil empregos, dos quais 66 mil empregos diretos (processamento e exploração florestal)” sendo que também foram criados “137 mil empregos indiretos, na própria Amazônia Legal” ²¹. O que influenciou significativamente o mercado de trabalho foi que na “Amazônia Legal”, por exemplo, os empregos gerados de forma indireta favoreceram empresas de “transporte da madeira”, empresas que trabalhavam com a venda ou com a locação de “equipamentos e maquinários”, assim como empresas que prestavam “consultorias” tanto florestal como jurídicas (SERVIÇO FLORESTAL BRASILEIRO, 2010, p. 130).

Para Picoli (2006) um ponto relevante no processo de inserção de indústrias florestais na Amazônia encontra-se no fato de que ao longo das “últimas décadas” isso atraiu de forma significativa milhares de trabalhadores que passaram a formar um grande exército industrial de reserva (p.54). Desse modo, ele destaca que é notória a força que o capital tem para motivar a seu favor uma quantidade expressiva da força de trabalho. Isso faz com que exista uma relação de subordinação constante entre os que detêm os meios de produção e aqueles que dispõem da sua força de trabalho.

A tendência que o capitalista possui de restringir o trabalhador a uma condição de um instrumento no processo de produção não está ligada de forma intrínseca e exclusiva com a introdução da maquinaria. Uma vez que, mesmo com a ausência da maquinaria ou em situações em que o indivíduo opera uma determinada máquina, existe uma “tentativa” do capitalista em submeter os trabalhadores a uma condição exploração no processo de produção. O que ocorre é que mesmo com alta tecnologia a força de trabalho humana não é descartada, mas remanejada e explorada de outras formas (BRAVERMAN, 1974, p.153).

Toda mercadoria final que chega às mãos dos consumidores possui o seu valor determinado pela quantidade de trabalho nela investida. O dispêndio de força física e

²¹ A Amazônia Legal possui uma área de pouco mais de 5 milhões de km², que corresponde a cerca de 61% do território brasileiro. Foi instituída por lei para fins de planejamento econômico. Engloba os estados da região Norte (Acre, Amazonas, Amapá, Pará, Rondônia, Roraima e Tocantins); o estado do Mato Grosso (região Centro-Oeste); parte do Maranhão (região Nordeste) e uma pequena porção de Goiás (SERVIÇO FLORESTAL BRASILEIRO, 2010: 128).

mental e todo o contexto social que envolve o trabalho se cristalizam na mercadoria. Em vista disso, se estabelece uma relação sincrônica entre duas mercadorias, uma representada na força de trabalho humana que é vendida ao capitalista e paga na forma de salário, sempre abaixo da quantidade de tempo que foi investido, e a outra na forma produto final que circula no mercado capitalista e que é resultado da soma de trabalho que foi empregue no processo de produção (MARX, 1983).

No início do processo de industrialização o homem ainda ocupava um papel mais amplo e sua força física era a energia central para o desenvolvimento da produção. Com o passar dos tempos e com o avanço da tecnologia essa forma de dispor a força física do homem no processo de produção capitalista ganhou outras características. Contudo, continua a assumir um papel importante no desenvolvimento do capital. A força de trabalho humana ainda é o condutor desse processo, porém, diante dele ocupa um papel de maior submissão tornando o indivíduo uma parte da máquina. Desse modo, uma vez que, estudos relacionados ao mercado de trabalho em suas mais variadas formas, representa para a sociedade de um modo geral um fator indispensável, a pertinência da pesquisa encontra-se em entender esse mercado, a partir das perspectivas de trabalhadores florestais inseridos na dinâmica do capitalismo.

2.1- A dinâmica do processo de trabalho no capitalismo

A capacidade que o ser humano possui enquanto transformador da natureza o distingue dos animais, visto que, ele é o único que goza da competência de antepor-se aos efeitos causados pelas atividades que irá executar²². Essas transformações ocorrem através de um fator que é essencial, o trabalho²³. Destarte, a eventualidade encontrada em todas as “diversas formas sociais” presentes na humanidade e aquelas reseedas pelo futuro, são consequências do trabalho humano e do mesmo modo “depende, em última análise, desta característica distintiva do trabalho humano”. (BRAVERMAN, 1974, p. 53). Portanto, o homem vai modificando a si mesmo na medida em que modifica a

²² O trabalho humano é consciente e proposital, ao passo que o trabalho dos outros animais é instintivo. As atividades instintivas são inatas antes que aprendidas, e representam um padrão relativamente fixo para a liberação de energia ao receber estímulos específicos. (BRAVERMAN, 1974, p. 50).

²³ O trabalho humano, por outro lado, devido a ser esclarecido e orientado por um entendimento que foi social e culturalmente desenvolvido, é suscetível de vasta gama de atividades produtivas. Os processos de trabalho ativo que residem em potencial na força de trabalho dos homens são tão diversos quanto ao tipo, modo de desempenho etc. que para todos os fins práticos podem ser considerados infinitos, tanto mais que novos modos de trabalho podem ser facilmente criados mais rapidamente do que serem explorados. (BRAVERMAN, 1974, p. 57).

natureza a sua volta, e com isso se apodera dos benefícios dessa transformação, ao mesmo tempo em que vai dando sentido a sua atividade.

Apesar da tendência crescente à substituição do trabalho manual por processos tecnológicos sofisticados, com a introdução da robotização e da automação nas grandes indústrias, o trabalho humano ainda exerce um papel substancial, pois, mesmo que é quem controla em última instância os diferentes processos produtivos. Mesmo a máquina mais moderna necessita de alguém que a pense, que a desenvolva e que a opere, portanto, que exerça uma atividade física ou mental que se configura em trabalho. É ele que representa a válvula propulsora para o progresso, uma vez que, o trabalho foi ao longo da história o responsável pela ordem de crescimento e expansão da vida coletiva.

Outro aspecto que deve ser considerado, e que singulariza o papel desempenhado pelo trabalho na dinâmica de reprodução do capitalismo como sistema está relacionado com o fato do trabalho ser uma mercadoria *sui generis*, que é capaz de criar um excedente acima do que lhe é devolvido em forma de remuneração (MARX, 1983).

A relação composta entre o objeto do trabalho, os meios que o indivíduo possui para operacionalização desse trabalho, e a força de trabalho transforma-se em uma ação produtiva geradora de lucro. Consequentemente, as relações sociais de produção, resultante dessa relação, são compreendidas como uma sistematização que ocorre a partir da interação dos indivíduos, tendo em vista tanto a produção material/imaterial quanto a reprodução social do trabalhador e de sua família. Instauram-se dessa forma relações de trabalho que viabilizam uma ampliação das relações sociopolíticas e econômicas (BRAVERMAN, 1974).

A explicação para esse processo encontra-se na própria dinâmica da economia capitalista, cuja lógica de funcionamento está relacionada com a exploração do trabalho. Em decorrência desse sistema tem-se um aumento no nível de degradação e exploração da mão de obra, cujo trabalhador obtém um retorno financeiro através do salário que fica aquém da sua capacidade de produzir. Salário esse que é uma parcela do lucro obtido que a empresa retira para conceder em forma de remuneração ao indivíduo. Destarte, o trabalhador torna-se ao mesmo tempo a ferramenta e produto que dá sustento

a engrenagem das empresas, porém sem a devida devolução por seu dispêndio de energia física e investimento intelectual.

A força de trabalho apropriada pelo capitalista através da uma relação de compra e venda estabelecida entre ele e o trabalhador, gera uma relação desigual, ou seja, estabelece um liame no qual o excedente desse trabalho beneficia somente o capital. Desta forma, a força de trabalho fornece às empresas capitalistas a base para o processo de acumulação e expansão do capital. É esse trabalho que vai produzir valor e é ele que permite a criação de riqueza e, portanto, torna-se a chave central para o desenvolvimento do capital.

De acordo com a abordagem de Marx, esse processo de geração de riqueza e da acumulação capitalista pode ocorrer de duas formas básicas, através da extração da mais-valia absoluta e da mais-valia relativa. Ou seja, não somente através da mais valia absoluta produzida com o excedente do trabalho, do qual o capitalista se apropria intensificando o ritmo das atividades sem que haja um aumento no salário. Mas, também se beneficia da intensificação da produtividade do trabalho através do processo de mecanização, isto é, por intermédio do avanço das forças produtivas. (MARX, 1983).

O contexto de separação entre o tempo de trabalho e o valor a mais gerado Por esse trabalho causa no capitalista uma dúvida constante em relação ao fato de ter ou não atingido o excedente que ele busca através da exploração da mão de obra. A dúvida ocorre porque a relação contratual que o capitalista estabelece com o trabalhador requer sempre um retorno em forma de salário para quem vende sua força de trabalho ou em forma de lucro para quem compra a força de trabalho, nessa relação há um espaço de tempo entre o momento que o salário é pago e o momento em que o produto lançado no mercado gerou um valor. Com isso, a mais valia produzida só é percebida pelo capitalista após um longo tempo, desse modo, a incerteza da realização do excedente atinge não só o trabalhador, mas o próprio capitalista, uma vez que a “a mais valia é obscurecida no processo de produção. Instaure-se desta forma, um dilema em relação ao controle capitalista, porque ele precisa gerar mais valia e ao mesmo tempo conservar a sua realização obscura” (RAMALHO, 1991, p. 35).

No domínio em que se constrói a análise é importante perceber que por mais que o processo de transformação do capitalismo altere os modelos de produção e subjugu o trabalhador, ele é antes de tudo um ser social, e, portanto, tem sua trajetória

descrita pela experiência da produção material de sua existência. Nesse sentido, o trabalho transforma-se na condição básica que os indivíduos possuem para sua sobrevivência. Gera-se com isso uma relação dialética, entre o ser humano e a natureza, visto que, ao modificar o meio a sua volta ele também modifica a si mesmo. Portanto para produção é imprescindível essa relação, que ocorre tanto entre ser o humano e a natureza, como entre os próprios indivíduos.

Contudo, para que o processo de trabalho ocorra, o indivíduo precisa dispor de um conjunto de instrumentos, assim como do objeto central de seu trabalho, a terra, onde o indivíduo precisa dispor tanto do objeto central do trabalho, a terra, como do seu próprio trabalho para garantir o desenvolvimento da produção. Nessa lógica:

O trabalho é um processo entre o homem e a Natureza, um processo em que o homem, por sua própria ação, media, regula e controla seu metabolismo com a Natureza. Ele mesmo se defronta com a matéria natural como uma força natural. Ele põe em movimento as forças naturais pertencentes a sua corporalidade, braços e pernas, cabeça e mão, a fim de apropriar-se da matéria natural numa forma útil para sua própria vida. Ao atuar, por meio desse movimento, sobre a natureza externa a ele e ao modificá-la, ele modifica, ao mesmo tempo, sua própria natureza. Ele desenvolve as potências nela adormecidas e sujeita o jogo de suas forças a seu próprio domínio (MARX, 1983, p. 282).

Um dos aspectos principais que ocorre com o processo de organização do trabalho é uma exigência de um alto nível de especialização. Essa dimensão da especialização percorre toda a organização do trabalho. Ou seja, perpassar as ferramentas, passa por todos os “movimentos executados” durante o processo da produção e se estende para todas as operações intelectuais utilizadas para concretização da atividade. Como resultado, todos os componentes comportamentais que são requeridos ao trabalhador durante o desenvolvimento da produção acabam sendo controlados pela gerência. (PINTO, 2007, p. 36).

Seguindo os modelos modernos de distribuição das tarefas dentro das empresas, ou seja, os processos de organização do trabalho, estes parecem estar divididos em muitos polos para atender as demandas do mercado, isso obriga o trabalhador a ser proativo, ou em outros casos, tornar-se um especialista em uma determinada função. Desse modo, é relevante entender como as diferentes formas de organização do processo de trabalho ao longo do tempo transformaram as estratégias de gestão.

Segundo Braverman (1974) o modo de produção capitalista encontrou na divisão manufatureira a sua mais moderna gênese. Essa divisão manufatureira do trabalho conseguiu se manter ao longo do tempo como um mecanismo substancial para composição da indústria. Para entender esse processo, contudo, é necessário situá-lo dentro da história do desenvolvimento de técnicas de gestão da força de trabalho no âmbito do capitalismo (taylorismo, fordismo, toyotismo), procurando também relacioná-lo com as disputas entre capital e trabalho.

A forma como a divisão do trabalho acontece no capitalismo não pode ser confundida ou comparada com a “distribuição de tarefas”. Posto que, a distribuição de tarefas pode ser encontrada nas mais diferentes épocas e sociedades²⁴. Embora se possa encontrar em todas as “sociedades conhecidas” algum tipo de divisão do trabalho antes do surgimento do modo de produção capitalista, em nenhuma delas há uma fragmentação sistemática do trabalho (BRAVERMAN, 1974, p.70).

A teoria da administração científica do trabalho, ou a gerência científica²⁵ tinham como propósito tratar dos “problemas da organização do trabalho” no centro das “relações capitalistas de produção”. Consequentemente, buscaram-se modelos ideais de produção que fossem capazes de reduzir o tempo gasto pelo trabalhador durante o processo de fabricação, sem que isso viesse comprometer a qualidade do produto que seria levado ao mercado.

De acordo com Pinto (2007) Frederick Taylor foi um dos primeiros a pensar o processo de organização do trabalho a partir do da introdução da gerência científica. Ele percebeu que os trabalhadores eram capazes de produzir muito mais do que produziam, mas era necessário um maior controle da administração sobre o tempo gasto no processo de produção. Tempo esse que poderia ser utilizado para aumentar a produção e alavancar a indústria. Foi observando os operários que Taylor percebeu que os trabalhadores usavam macetes para melhorar o seu desenvolvimento técnico na fábrica.

²⁴ A divisão do trabalho na sociedade é característica de todas as sociedades conhecidas; a divisão do trabalho na oficina é produto peculiar da sociedade capitalista. A divisão social do trabalho divide a sociedade entre ocupações, cada qual apropriada a certo ramo de produção; a divisão pormenorizada do trabalho destrói ocupações consideradas neste sentido, e torna o trabalhador inapto a acompanhar qualquer processo completo de produção. No capitalismo, a divisão social do trabalho é forçada caótica e anarquicamente pelo mercado, enquanto a divisão do trabalho na oficina é imposta pelo planejamento e controle (BRAVERMAN, 1974, p.72).

²⁵ A gerência científica, como é chamada, significa um empenho no sentido de aplicar os métodos da ciência aos problemas complexos e crescentes do controle do trabalho nas empresas capitalistas em rápida expansão (BRAVERMAN, 1974, p.82).

Isso tornava esse trabalhador um funcionário essencial para produção. Foi então que se desenvolveu a partir do taylorismo um modelo de organização que visava à diminuição do tempo e a utilização dos macetes dos trabalhadores a favor da produção. Ou seja, a separação, concepção e execução do trabalho; instituição de tempos e movimentos por tarefas de trabalho; e rígido controle do trabalho por meio da supervisão.

O sistema de controle sobre o processo do trabalho ao longo da história sempre foi basilar para a gerência, contudo, é com Taylor que ele ganha proporções maiores. Uma vez que o controle gerencial que existia antes do taylorismo baseava-se no agrupamento dos trabalhadores dentro de uma oficina e no estabelecimento de uma jornada de trabalho. Com Taylor o conceito de controle passa a sustentar a ideia de que havia uma necessidade absoluta da gerência assumir a gestão de todo o processo com a finalidade de impor ao trabalhador uma rigorosa forma de realização do trabalho (BRAVERMAN, 1974, p. 86).

Perceber as formas de controle dentro do chão da fábrica como um jogo²⁶ do qual os trabalhadores também participam, é lançar um olhar sobre o aspecto do consentimento existente nas “relações capitalistas de produção”. Ou seja, os trabalhadores embora mobilizem mecanismos de lutas por melhores condições de trabalho, eles também acabam se adaptando as condições que lhes são oferecidas dentro das empresas. Destarte, nascem as formas de consentimento que se revelam quando mesmo não possuindo todos os meios para desempenhar bem sua atividade, ou sendo privado de outras garantias, o trabalhador aceita a relação contratual. Isso ocorre a partir do pressuposto de que, “apesar de restritas, essas atividades oferecem aos trabalhadores escolhas reais”. (RAMALHO, 1991 p. 36 apud THOMPSON, 1983 p.160).

Nos estudos sobre o processo de trabalho se tem uma extensa produção baseada nos pressupostos de Marx acerca da forma como o capital subordina a força de trabalho ao seu favor. Ou seja, quando o capitalista compra a força de trabalho ele reverte toda a energia gerada pelo trabalhador (física e mental) em lucro. Por isso a necessidade da manutenção de mecanismos de controle que possam transformar “força de trabalho em

²⁶ O jogo é constituído de regras informais com o objetivo de criar espaço e tempo, controlar ganhos e tornar o trabalho mais interessante. Segundo Burawoy, o jogo pode surgir de iniciativas dos trabalhadores, mas é regulado (coercitivamente se necessário) pela gerência (RAMALHO, 1991 p. 36 apud THOMPSON, 1983 p.160).

trabalho” a fim de favorecer a “acumulação de capital” (RAMALHO, 1991 apud LITTLER 1990).

A gerência científica observou por um período, que o funcionário com mais tempo de experiência conseguia uma habilidade maior o que era fundamental para intensificação da produção, mas que a troca que ocorria no momento da operação dentro da fábrica não era eficiente o que comprometia a capacidade dos trabalhadores de produzirem mais. Embora o sistema implantado por Taylor tivesse alcançado alguns resultados dentro das fábricas, ele ainda não era o ideal. Percebeu-se que para chegar à fabricação final do produto eram necessários vários trabalhadores realizando tarefas de forma totalmente aleatória, o que ocasionava uma demora na conclusão do produto final e ao mesmo tempo uma limitação técnica dos trabalhadores.

Na busca por um aprimoramento do processo de produção, Henry Ford desenvolve novas técnicas capazes de minimizar o tempo de junção das peças dentro das fábricas, assim como melhorar o processo de aprimoramento técnico dos trabalhadores. Ele introduz como dispositivo de aperfeiçoamento da produção, uma esteira conduzida por trilhos, que possui um mecanismo capaz de regular o tempo e organizar os postos de trabalho, permitindo a circulação das peças por todos os setores e facilitando o acesso dos trabalhadores as ferramentas de fabricação do produto. Desse modo, se reduz o tempo e diminui os gastos com a produção.

Pode-se dizer, nesse sentido, que o sistema taylorista foi incorporado e desenvolvido pelos dispositivos organizacionais e tecnológicos fordistas, na medida em que, no lugar dos homens responsáveis pelo deslocamento dos materiais e objetos de trabalho, máquinas automáticas passaram a se encarregar por tal, suprimindo o trabalho humano numa produção cuja cadencia contínua impunha uma concentração dos movimentos dos trabalhadores somente dentro do raio de ação que efetivamente transformava as matérias-primas em produtos acabados. (PINTO, 2007, p. 44).

É relevante destacar também a influencia do sistema Toyota dentro do processo de organização do trabalho. O chamado toyotismo promoveu um conjunto de transformações de forma semelhante ao do taylorismo e do fordismo. Esse modelo de gestão da força de trabalho tem como princípio básico o *just in time* e a automação, ou seja, a tentativa constante de evitar desperdícios de produtos, ocasionados por problemas técnicos dentro do sistema de produção. Para atender as exigências de uma organização do trabalho baseada no *just in time*, ou na produção de quantidades

suficientes para o atendimento da produção num determinado período, o toyotismo difundiu o conceito da fábrica (ou produção) enxuta (CORIAT, 1994).

Coriat (1994) considera que esse sistema conseguiria manter uma relação de trabalho com um nível mais cooperativo, isso garantiria ao trabalhador a capacidade de reunir um conjunto maior de atividades de maneira mais coesa, agregando mecanismos que levariam a resultados positivos tanto para os trabalhadores como para a empresa. Por outro lado, o conceito da “fábrica enxuta” implica uma reorganização do processo de trabalho que tem como um de seus efeitos a redução dos trabalhadores.

2.2 – A gestão do processo de trabalho.

O que decorre tempos depois é a incisiva procura por mecanismos que garantam lucros cada vez constantes, é o que acontece a partir dos anos 1970 segundo Krein (2007). O que entra em destaque não é mais a procura pela conciliação entre um contexto de desenvolvimento econômico que ao mesmo tempo venha a garantir uma permanência e um acréscimo de direitos sociais aos trabalhadores. A lógica muda e a supressão desses direitos e a flexibilização das relações de trabalho que entra em voga não permitem que ocorra essa conciliação. Visto que, para a economia capitalista o trabalho representa uma fonte de lucro constante. É através dele que o mercado se aquece e se mantém vivo. O capitalista faz uso da força de trabalho para manter sua posição de poder através do monopólio do capital.

Em uma conjuntura construída a partir das mais diversas mudanças ocorridas nos últimos tempos no mercado de trabalho, e que parece se arquitetar em uma lógica embasada no favorecimento de dois lados (o do capitalista e do trabalhador), considerando-se que um empreendimento novo é capaz de gerar novos empregos, criam-se expectativas que nem sempre atende a necessidade de todos. O favorecimento para geração dos postos de trabalho não é exatamente sinônimo de bem-estar social, visto que dependendo das condições que esse trabalho é oferecido, em vez de gerar benefícios pode trazer efeitos negativos. Portanto, gerar empregos é fundamental, mas gerar empregos com qualidade e que ofereçam circunstâncias positivas e prósperas para o trabalhador é essencial.

Para Manzano (et al., 2013) parece controverso se falar em progressos na criação de novos empregos e na geração de renda, ignorando o fato de que para isso seria indispensável transformar de maneira significativa o aparato institucional que envolve

toda a esfera do trabalho no país. A tarefa de examinar cuidadosamente as atuais alterações na organização da produção que podem ser identificadas a partir da desverticalização, nos processos de flexibilização e do mesmo modo na “internacionalização das cadeias produtivas” trazem consequências atuais para “regulação pública do trabalho” (p. 28). Essas mudanças provocam diferentes efeitos nas relações sociais e transformam o trabalhador em uma presa fácil para o processo de exploração.

Uma das questões pertinentes para se pensar o mercado de trabalho hoje é a ideia de flexibilização que passou a fazer parte mais incisivamente do repertório social e político. Flexibilizar provoca na classe trabalhadora e nos seus órgãos representativos uma postura de alerta constante, visto que a permanência no emprego para quem depende de um salário é extremamente necessária. Isso ocasiona uma subalternidade às imposições dos empresários na hora estabelecer uma relação contratual. Em consequência desses fatores e das inúmeras mudanças ocorridas no mercado de trabalho, o trabalhador visando manter sua vaga diante de uma conjuntura altamente competitiva, terá que encontrar estratégias capazes de permitir um espaço de negociação por melhores condições de trabalho ou aderir às condições que lhes são colocadas. Nesse aspecto, Krein (2007) destaca que:

A reorganização econômica veio acompanhada de profundas mudanças tecnológicas e organizacionais – denominadas de reestruturação produtiva –, que também serviram como coerção no ajuste da força de trabalho à nova ordem e alteraram as bases sob as quais se estabelece o emprego. Dada a nova realidade, o processo de flexibilização contou, muitas vezes, com a anuência dos trabalhadores e de suas organizações, como estratégia defensiva para a manutenção do emprego. (KREIN, 2007, p. 2).

Um aspecto destacado por esse autor foi o papel desempenhado pelo Plano Real, nos anos 1990, para a inserção do Brasil na lógica competitiva dos mercados globalizados, com efeitos importantes sobre o processo de desregulamentação da força de trabalho. Como consequência dessa estratégia de inserção produtiva, empresas estatais foram privatizadas, medidas de proteção de setores industriais foram desarticuladas, com base num discurso sobre a necessidade da redução do papel do Estado na economia.

Apesar do discurso de que essa estratégia geraria efeitos positivos no mercado de trabalho, através da alavancagem do crescimento econômico, da geração de empregos, os resultados obtidos foram decepcionantes, pois, como destacou Krein:

Do ponto de vista da estrutura produtiva, os efeitos foram contraditórios, pois, por um lado, importantes elos de cadeias produtivas foram desarticulados e, por outro, alguns segmentos reestruturaram-se para continuar tendo competitividade tanto no mercado interno como no externo. Do ponto de vista do trabalho, esses movimentos tiveram como consequência a diminuição do emprego nas grandes empresas, o aumento da terceirização e de outras formas precárias e instáveis de contratação e uma pressão para a adoção de medidas que flexibilizassem a remuneração e a jornada de trabalho. Nesse ambiente, é internalizada, de forma tardia, a agenda de flexibilização das relações de trabalho, com pequenas adaptações em relação àquela em discussão nos países centrais (KREIN, 2007, p. 3).

O avanço do capitalismo mundial, principalmente em seu ciclo mais recente, tem causado grandes transformações do mercado de trabalho, onde a flexibilização é uma estratégia cada vez mais validada pelas grandes empresas. Consequentemente, essas mudanças ocasionam uma inserção de novos modelos de produção que alteram as relações sociais de trabalho. Com isso, é possível perceber que uma divisão do trabalho social é estabelecida e o capital acaba por subordinar o trabalho alheio através de novas formas de exploração, que acentuam o ritmo do trabalho e precarizam os “laços de emprego”, do mesmo modo que enfraquece as lutas tanto dos trabalhadores como de suas “entidades de representação” (RAMALHO, 2013). Visto que:

As alterações no processo de trabalho resultaram em novas estratégias gerenciais, redefinindo mecanismos de controle e dominação sobre o operariado. Isto também vem exigindo do pesquisador especial atenção para com outras formas de resistência articuladas pelos trabalhadores que, neste novo contexto, parecem vulneráveis e inseguros com relação à estabilidade dos seus postos de trabalho e vivendo uma situação da qual o acúmulo político e reivindicativo, construído à duras penas, ao longo do período fordista, tinha perdido o efeito. Percebem-se, também, mudanças na ação coletiva dos trabalhadores, principalmente em instituições como sindicato e órgãos de representação fabril como as comissões de fábrica, que buscam estabelecer novas práticas políticas como forma de enfrentar uma conjuntura bastante desfavorável. (RAMALHO, 2008, p. 231)

A massiva introdução de novas tecnologias e sincronicamente as diversas transformações institucionais do capitalismo levou o mercado de trabalho a sofrer várias mudanças. Um processo que tencionou acompanhar as novas tendências de um mundo globalizado e acabou por subdividir o trabalho dentro das empresas. Com isso, os empresários almejando encontrar meios mais eficazes para manter a produção em um ritmo acelerado, organizaram seus trabalhadores em setores dando-lhes uma atividade específica que consequentemente fortaleceu a divisão social do trabalho. Na medida em que a sociedade foi ganhando um grau de complexidade essa divisão do trabalho foi

ganhando proporções maiores, o que retirou do trabalhador a autonomia na produção, já que antes ele era o responsável por todo o processo de criação.

O padrão que se estabeleceu nas relações de trabalho nos mais diversos setores da economia e a função das “instituições de trabalho” para a sociedade, transita “pela compreensão de cada um de seus espaços normativos, da divisão de trabalho entre eles, dos atores relevantes em cada um deles e de suas inter-relações” (NORONHA et al., 2013, p.65) As transformações no mercado de trabalho não correspondem a uma vontade individual, ou a uma particularidade dos empresários que decidiram ou planejaram essas mudanças. Elas ocorreram por um sistema de relações de dominação determinadas pelos mais variados fatores do capitalismo.

Um ponto de grande relevância hoje relacionado aos aspectos “estruturais” presentes no mercado de trabalho brasileiro de acordo com Krein (2007) se encontra no fato de que o “excedente” da mão de obra, o nível de “informalidade”, a alta “rotatividade” e “salários” subalternos, sempre estiveram relacionados a uma perspectiva histórica voltada para ideia de “flexibilização” das relações sociais de trabalho. Tanto que o empresariado sempre gozou do privilégio de poder negociar “ajustes no volume e no preço da força de trabalho nas diferentes conjunturas econômicas, dada à facilidade de romper o vínculo de emprego” (p. 4). Do mesmo modo, manteve ao longo dos anos ao seu favor a cartada final na hora da contratação²⁷, tendo em vista que o lado mais fraco (dos trabalhadores) perdeu o poder de barganha pelo medo imposto pelo desemprego.

Por conseguinte, com o transcorrer dos anos, a voga do avanço tecnológico é tornar ainda mais complexas as relações de produção capitalista, o que certamente vai exigir ainda mais da classe trabalhadora a suplantação de novos desafios. Visto que, essas transformações em vez de valorizar o trabalho e torná-lo menos desumanizado, podem torná-lo mais precário e desqualificado, além disso, poderá deixar de fora milhares de pessoas que dependem do emprego para sua subsistência. A introdução do capital modifica até a maneira como os trabalhadores se percebem dentro do processo

²⁷Em relação à contratação, observou-se que o discurso da rigidez não encontra respaldo na dinâmica do mercado de trabalho, pois os empregadores têm “facilidades” para ajustar o volume de emprego às suas demandas de acordo com as conjunturas econômicas e mesmo com a sazonalidade de sua atividade. Em primeiro lugar, há a facilidade para o empregador romper de forma unilateral o contrato de trabalho, situação que se expressa na alta taxa de rotatividade da força de trabalho, especialmente nos segmentos caracterizados pela sazonalidade e pela variação de acordo com o desempenho do produto (KREIN, 2007, p. 7).

de produção e do mesmo modo as suas formas de lutas em vista de novos direitos. Isso porque diante de toda complexidade do mercado de trabalho, os indivíduos perdem o poder de negociação e se veem acuados quando se trata de buscar novas ferramentas para superação dos obstáculos e permanência no mercado de trabalho (PRIEB, 2000).

Na lógica do capitalismo o grande empresário, de acordo com Singer (1991) tem sua “razão de ser social” na “empresa” e, portanto, direciona todas as suas energias para ela, colocar-se a sua incumbência. O empresário segue o ritmo determinado pelo capital, posto que, a ele está subordinado. O que vai direcionar o rumo das coisas não é só uma vontade do capitalista de fazer tudo ao seu arbítrio, mas o fato de que a empresa certamente terá como objetivo central obter lucros cada vez maiores e permanecer competitiva no mercado. Porém, por outro lado, “isso não muda o fato de que na empresa todo poder está centrado num único centro diretivo, o qual subordina a seu fim – a lucratividade – a ação de todos os demais que trabalham nela” (SINGER, 1991, p. 9).

O fato de que os trabalhadores possuem nos tempos atuais segundo a prescrição legal determinados direitos trabalhistas (férias, décimo terceiro, enquadramento de horários, FGTS e etc.), não lhes garantem o poder de decisão dentro da empresa, mesmo quando se adota algum plano de participação dos trabalhadores em tomadas de decisões específicas. Isso ocorre porque o trabalhador está sempre submetido aos critérios da “direção”, as suas normas e determinações, e a recusa ou a revelia poderá levá-lo a compor o grupo daqueles que ansiosamente aguardam uma oportunidade de trabalho, e cujo desemprego é altamente massacrante. E a empresa diante de alguma manifestação que ela considera indisciplinar ainda possui o respaldo de desfazer o “contrato de trabalho” alegando sobre o amparo da lei, uma “justa causa” (SINGER, 1987).

Desta maneira, a classe trabalhadora acha-se em um progressivo contexto de disputas na sociedade capitalista, consequência de um processo de modernização sem controle. O indivíduo que antes possuía uma vaga para ocupar²⁸ passa hoje a disputar essa mesma vaga com centenas de outros indivíduos que se encontram do lado de fora aguardando uma oportunidade. O que ocorre é que esse cenário provoca no trabalhador

²⁸ E a oferta de trabalho, inclusive o tamanho do exercito de reserva de trabalhadores à caça de trabalho, depende em parte da mecanização da indústria, que transforma trabalhadores empregados em trabalhadores excedentes. (BRAVERMAN, 1974, p. 204).

um sentimento de insegurança, enquanto que para o capitalista é um dispositivo de poder que lhe permite negociar sempre mais a favor de seus interesses, restringindo o poder de negociação da classe trabalhadora.

Segundo Valente (2009) existe um processo de favorecimento da lei em relação as mais variadas formas de locação de mão de obra que foram surgindo ao longo dos anos, o que ao mesmo tempo, facilita a degradação do trabalho. Isso acontece porque com o amparo da lei as empresas possuem maior liberdade para contratar trabalhadores para realização de uma determinada atividade, sem uma real preocupação com as garantias e os benefícios que um contrato mais sólido poderia oferecer. Por conseguinte, se torna vantajoso para quem contrata e desfavorável para quem aceita o contrato como possibilidade de trabalho.

A “empresa capitalista” tem como algo substancial o “autoritarismo” em relação ao trabalhador, isso faz com que exista uma convivência que naturaliza esse poder e possibilita ao capitalista exercer uma supremacia sobre aqueles que ele considera subalternos ao seu comando. Nessa perspectiva, o trabalhador que está sob a autoridade da empresa e com vista a manter-se no mercado de trabalho, e do mesmo modo privado das “informações” necessárias para uma postura oposta, permanece subordinado aos mandos do capitalista. Isso ocorre porque:

A direção monopoliza estas informações e, portanto, a aptidão para tomar decisões. Por isso se diz que o trabalho sob o capital é “alienando”, isto é, é cedido em troca de salário a um “outro”, o qual é o único que conhece o propósito específico de cada atividade, podendo determinar seu caráter, seu ritmo, sua forma (SINGE, 1987, p. 9, grifos do autor).

No cenário em que se encontram os novos modelos padrão de produção, e consequentemente uma maior imposição do mercado, que são gerados pelo estabelecimento de políticas advindas de um contexto neoliberal, a grande maioria das empresas em sua estrutura organizacional buscam na “flexibilização” das relações de trabalho formas de obter mais lucros com a redução de encargos trabalhistas. Como resultado desse tipo de política surge às contratações que oferecem poucas garantias aos trabalhadores e um grau de risco a saúde e segurança cada vez mais evidente. Outro efeito é que a categoria não consegue manter um vínculo sindical coeso que seja propagador e formador de lideranças capazes de negociar melhores condições de trabalho.

Segundo Cardoso (2013), o Brasil sempre foi um país, que ao longo da história ofertou empregos precários em ambos os espaços, urbanos e rurais. Relações de trabalho envolvidas por salários muito baixos, com um alto nível de rotatividade e pouca qualificação. Características essas, que em muitos casos foram incumbidas ao trabalho “informal”, quando na verdade, estavam de maneira muito vigente no trabalho formal.

Em uma conjuntura em que a “competição” prescreve as regras do jogo e determina aos “capitais individuais” que estes mobilizem transições no processo de produção, é factível que as empresas adotem posturas cada vez mais inovadoras para não correrem o risco de ficarem no encalço de futuros “prejuízos”. Então, para esquivar-se de despesas e agravos nos lucros, os empresários projetam os “capitais” a “investimentos pesados”, introduzindo novos “equipamentos” e descartando os já existentes. O que ocorre é que no curso em que essas mudanças vão acontecendo os trabalhadores tornam-se cada vez mais sujeitos a serem dispensados e a comporem a massa de “desempregados” (SINGER, 1987).

A dimensão de quem observa o processo apenas pela ótica da competição e do lucro, decerto não compreende os percalços e as privações que o indivíduo enfrenta em sua vida diária de trabalho. O que ocorre é que muitas empresas ignoram o fato de que é necessário oferecer boas condições para realização das atividades, do contrário, o trabalhador mesmo sobre a pressão das cobranças e da imposição de metas, não terá condições necessárias de prestar um bom serviço.

O enfrentamento do processo de dominação que beneficia o empresário e sujeita os indivíduos a contextos instáveis e sem garantias, se tornou cada vez mais crucial no modo de produção capitalista. Visto que, no transcurso da história, mesmo com a inserção de tecnologias altamente modernas a exploração da mão de obra não deixou de ser central dentro das empresas.

É significativo ressaltar que só a incorporação de novos equipamentos não seria suficiente para responder as exigências do mercado. Desta maneira, vem em contrapartida também à primordialidade de introduzir novas políticas organizacionais aptas a criar outros modelos de organização do trabalho dentro das empresas, e de acelerar o ritmo da produção. Portanto, todo o processo de racionalização do trabalho

deu um novo impulso às empresas aumentando os lucros e diminuindo os gastos. Calvete observa que:

As mudanças que intensificaram o ritmo de trabalho ocorreram por dois meios: inovações técnico-organizacionais e mudanças na legislação trabalhista. O tempo de trabalho está cada vez mais intenso em função, em parte, de diversas inovações técnico-organizacionais implementadas pelas empresas como a polivalência, células de produção, controle de qualidade total, círculo de controle de qualidade, estoque mínimo, *just in time*, a concorrência entre os grupos de trabalho, as metas e a redução das pausas (CALVETE, 2013, p. 188).

Esta é uma sequência de acontecimentos que converteu as relações de trabalho nas mais diferentes esferas do contexto social. De maneira que as imposições são continuamente acrescidas por conta das exigências do capital²⁹. O resultado disso é a minimização do poder de articulação entre os trabalhadores e consequentemente sua capacidade de pensar e organizar o trabalho, que deveras é substituído pela mecanização e fragmentação da atividade. Assim, ainda que novas definições no processo de produção tenham surgido com o desenvolvimento tecnológico e com o processo de reestruturação do capitalismo, o trabalho ainda é destaque, porque sua fragmentação, sua divisão social, exploração, suas mudanças e desafios fazem parte dessa ordem de grandes transformações. Se as relações de trabalho existentes nas sociedades contemporâneas ganharam outros sentidos, é consequência de um desenvolvimento exacerbado do capital e de implantação de políticas de dominação.

2.3. O trabalhador florestal e o processo de trabalho na atividade de reflorestamento.

De acordo com OIT (2009) existem dois tipos de divisão na indústria florestal no que tange a classificação da mão de obra, ou seja, duas categorias de trabalhadores, os que são mão de obra especializada (Engenheiro florestal, operador de harvest, motosserrista, tratorista, técnico florestal, motorista) e aqueles que se encaixam nas atividades em que a mão de obra de acordo com a classificação estabelecida não é uma mão de obra especializada (Ajudante, cozinheiro, serviços gerais).

Segundo Cosenza (2005) o trabalhador florestal, assim como aqueles que estão inseridos em atividades de carvoejamento na maioria das vezes é caracterizado como aquele que possui nenhuma ou pouca qualificação profissional, ou seja, esse trabalhador

²⁹A lógica do capital não se impõe apenas aos capitalistas, mas também aos trabalhadores. Como vendedores individuais de força de trabalho, encontram-se à mercê do capital, que trata de fomentar a concorrência entre eles (SINGER, 1987, p. 37).

é classificado como alguém que não construiu uma sólida trajetória escolar que permitisse sua inserção em outro tipo de atividade. Desse modo, a apropriação que as empresas fazem da alusão sobre a baixa escolaridade serve de mecanismo para justificar a exploração dessa mão de obra. Aproveitando-se dessa situação, a empresa oferece baixos salários e pouca ou nenhuma garantia a esse trabalhador. Por outro lado, o trabalhador diante das taxas de desemprego e da necessidade de sobrevivência, aceita as circunstâncias colocada, mesmo que esta se sustente em situações de trabalho mais subalternas e dominantes.

No âmbito em que se constrói uma análise sobre o curso do assalariamento e as alterações nas relações sociais dos indivíduos, Cosenza (2007) aponta que isso faz com que o trabalhador que passa a ser assalariado tenha o seu dia a dia normatizado e do mesmo modo regulado pelas empresas, o que conseqüentemente o leva a não ter mais o “autocontrole do tempo”, porém uma rotina monitorada segundo o cenário construído pelo processo de produção capitalista. Ocorre também em decorrência dessa mudança um movimento que leva a “fenômenos de estranhamento sobre a atividade florestal por parte dos trabalhadores, principalmente àqueles com uma raiz mais forte no trabalho agrícola” (COSENZA, 2007, p.8). Contudo, é importante ressaltar que concomitantemente ocorre um processo de ressocialização³⁰ desses trabalhadores, já que eles precisam adequar-se as alternâncias do contexto.

Um dos efeitos causados pelo modo de produção capitalista é que ele gera modificações nas relações de trabalho que antes estavam vinculadas a uma perspectiva voltada para “economia de subsistência”. O que ocorre é que uma quantidade significativa de trabalhadores são depostos de suas terras e ao passo que eles “conseguem alienar sua força de trabalho ao capital manufatureiro”, passam a depender enquanto consumidor do mercado para garantir os seus meios de subsistência, (SINGER, 1987, p. 16).

Desse modo, a concepção sobre o tempo de trabalho que antes era possível ter um determinado controle, passa a ser regida e balizada por um sistema de relações conectadas a contextos em que, quanto maior for o aproveitamento do tempo para

³⁰ Os trabalhadores que tiveram inserção nas atividades com lavouras e, sobretudo seus pais, foram fundamentalmente socializados num ambiente social rural. Outros tiveram pais que foram ou são assalariados florestais. Assim, por mais que ainda pesem os costumes e as tradições, muitos trabalhadores interiorizaram uma nova lógica de trabalho e visão sobre necessidades e possibilidades. Ademais, ressalta-se que nenhum processo de socialização é essencialmente homogeneizador e destituído das tensões e ambiguidades (COSENZA, 2007, p. 8)

produção maior serão os de índices de lucros. Em vista disso, o panorama que se constrói é de máxima exploração desse tempo, afim de que o retorno em ganho seja cada vez maior.

Outro fator relevante segundo a OIT (2009) é que o setor florestal está marcado por questões que envolvem formas de trabalhos precários onde a parte mais atingida e prejudicada do processo³¹ são os trabalhadores. Desse modo, na tentativa de reduzir os problemas enfrentados nesse tipo de atividade em relação aos riscos que podem ameaçar a integridade física e moral dos trabalhadores, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) tem feito um esforço para colocar em pauta questões a serem debatidas no que diz respeito ao manejo florestal adequado³² com a finalidade de que a indústria florestal possa oferecer empregos de melhor qualidade e que sejam capazes de gerar renda sem que para isso sejam necessários níveis alarmantes de exploração da mão de obra.

No domínio da sistematização de uma investigação acerca das mudanças que ocorrem constantemente no modo de produção capitalista e que leva a uma remodelação tanto das estratégias empresariais como das relações de trabalhos, Gonçalves (2002) destaca que em conjunto com a modernização e o encadeamento de estratégias competitivas, assim como uma recente orientação da produção que ocorre com a inserção de áreas de reflorestamento que utilizam espécies florestais de rápido crescimento e mecanismos de gerenciamento do trabalho, tem se observado um significativo aumento da precarização das relações contratuais (GONÇALVES, 2002, p. 13).

Conforme a OIT (2009) no que diz respeito à integridade física e mental dos trabalhadores inseridos em atividades florestais, há uma ampla atenção e diligencia para que os acidentes de trabalho não venham a ocorrer colocando em risco a vida do trabalhador. Outrossim, existe também um cuidado com a “regularização das relações de trabalho no setor” a fim de favorecer uma maior conscientização e respeito aos

³¹ A contratação de trabalhadores para o setor florestal, como qualquer outra atividade, deve cumprir a legislação trabalhista de acordo à Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) (OIT, 2009, p. 20).

³² O Brasil conta com uma legislação específica para os trabalhadores rurais e urbanos reunida na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Conta também com algumas regras específicas para o setor florestal, como o Decreto 5.975/06 e a Instrução Normativa Nº 05/06 do Ministério do Meio Ambiente, que trata dos Planos de Manejo Florestais Sustentáveis (OIT, 2009, p. 9).

“direitos dos trabalhadores e trabalhadoras” que se encontram nas comunidades locais (p.10). A OIT, leva em consideração que.

Não podem ser tratadas como rotina, e algo normal à atividade no setor, operações florestais que ocasionam a mutilação dos trabalhadores e o alto índice de doenças ocupacionais. Treinamento adequado e uso dos equipamentos de segurança devem fazer parte do dia a dia das frentes de trabalho (OIT, 2009, p. 10).

Em uma perspectiva que gira em torno da busca desenfreada por lucros, os trabalhadores vivem a mercê da exploração da sua mão de obra por necessitar de um salário que possa garantir os meios de sua subsistência. Isso se converte muitas vezes em salários que só conseguem suprir as questões mais básicas. Um dos grandes problemas enfrentados pelos trabalhadores florestais é a inserção em trabalhos degradantes. Na cadeia produtiva onde esses trabalhadores estão inseridos não é difícil encontrar a permanência de situações irregulares de trabalho, não formalizadas e, portanto sem as garantias dos benefícios sociais, como (FGTS, férias, seguro desemprego, pagamento do INSS, décimo terceiro salário, hora extras, repouso semanal e etc.). O acompanhamento dessas atividades é de extrema importância para impedir que os direitos dos trabalhadores não sejam lesados.

Outro fator relevante que é destacado pela OIT (2009) é que não só as questões que estão relacionadas à rotina diária do trabalho devem entrar em pauta, já que “a qualidade de vida do trabalho envolve diversas situações” (p. 18). Ou seja, o trabalhador precisa se sentir motivado a trabalhar, precisa de um salário que seja capaz de suprir suas necessidades e de sua família, que esteja de acordo com o que seria mais justo a ser recebido, ele precisa usufruir de um tempo para o seu descanso e para outras atividades como estudo e lazer. Ele também necessita gozar de um “ambiente de trabalho” que permita na medida do possível o desenvolvimento de sua criatividade enquanto indivíduo e favoreça relações de segurança e respeito.

É por isso que no processo de contratação do trabalhador é necessário demarcar de maneira acessível todas as informações pertinentes sobre as condições de trabalho, para que estas não venham a atentar contra a saúde, segurança e dignidade do trabalhador. Cabe, portanto, ao empregador neste caso, tomar todas as medidas cabíveis para que o contrato possa assegurar ao trabalhador florestal os seus direitos legais.

A necessidade de entender como a indústria florestal foi se ampliando ao longo do tempo é fator preponderante para a análise. Hoje o setor florestal emprega e

desemprega milhares de trabalhadores, desemprega pelo alto nível de rotatividade enfrentado no setor. Ao mesmo tempo em que as empresas contratam, elas colocam na rua uma quantidade significativa de trabalhadores. Desse modo, o que segue são alguns levantamentos sobre a ampliação, decaída, mudanças e retomadas do emprego em áreas florestais.

2.4. Do trabalho manual para a atividade mecanizada: a reestruturação produtiva na atividade florestal.

A análise de processos de reestruturação produtiva, bem como de seus impactos para a organização do mercado de trabalho tem sido um fator relevante para as investigações acerca da temática desenvolvidas na contemporaneidade. Uma transformação que implica uma reorganização do processo de trabalho e um ajustamento às novas técnicas que são vistas como essenciais para o desenvolvimento da empresa. Um processo que funciona como um importante impulsionador da flexibilização das relações de trabalho.

Segundo Braverman (1974) a gerência moderna tal como pensada primeiramente por Taylor surgiu como um aparato teórico e uma prática sistemática em um íterim em que as mudanças nos “processos de trabalho” e uma ordem de especialização de longa escala alcançavam ritmos cada vez mais acelerados (BRAVERMAN, 1974, p. 109). Uma lógica que seguia as orientações determinadas pelo capitalismo e visava manter cada vez mais o controle do trabalho. Com isso o trabalhador que antes podia valer-se de diferentes artifícios práticos como meio de manter-se no emprego e como ferramenta de negociação frente à administração, passou a ocupar um lugar cada vez mais subalterno acuado aos novos modelos implantados.

O avanço na produção que surgiu com a inserção da maquinaria moderna e com as novas máquinas informatizadas faz uma inversão de papéis. A máquina assume o lado inteligente do processo e torna o trabalho subjulgado a lógica do capital³³. Uma transformação que leva aos princípios de mudanças na organização do trabalho e

³³ Mas o processo não se restringe a essa dimensão, uma vez que parte do *saber intelectual do trabalho* é transferida para as máquinas informatizadas, que se tornam mais *inteligentes*. Como a máquina não pode *suprimir* o trabalho humano, ela necessita de uma maior *interação* entre a subjetividade que trabalha e o novo maquinário inteligente. Surge, portanto, o envolvimento *interativo* que aumenta ainda mais o *estranhamento do trabalho*, ampliando as formas modernas de fetichismo, distanciando ainda mais a subjetividade do exercício de uma cotidianidade autêntica e autodeterminada (ANTUNES; ALVES 2004, p. 13).

propícia a inserção de técnicas como a do taylorismo. Como consequência as novas tecnologias microeletrônicas na produção, “capazes de promover um novo salto na produtividade do trabalho, exigiriam, como pressuposto formal, o novo envolvimento do trabalho vivo na produção capitalista”. É com o estreitamento das formas de organização propagadas tanto pelo taylorismo como pelo fordismo que se inicia o processo de “controle do elemento subjetivo da produção capitalista” (ANTUNES; ALVES 2004, p. 12).

De acordo com Pinto (2007) o desenvolvimento de novas técnicas e a junção dessas técnicas as necessidade das empresas de manterem-se competitivas no mercado através do aumento de sua produção e a gastos cada vez menores, levou a uma modificação no ritmo do trabalho que passou a ser mais intenso, exigindo também da administração um posicionamento diferente frente à sua organização.

O trabalhador florestal está inserido em uma lógica relacional entre o passado e o presente no tocante as mudanças ocorridas em um processo de transformação do trabalhador rural em assalariado³⁴. Esse transcurso para o “assalariamento” modifica a lógica de vida do trabalhador que antes estava inserido em um contexto de atividades menos complexa. Quando ele passa a ser assalariado dentro de um processo movido pelo capital, essas relações de trabalho se modificam. Ou seja, no primeiro momento ela é construída através relações inteligíveis em que o investimento da força física ou mental não está inserido em uma perspectiva de mercado, mas apenas para a sobrevivência. Já no segundo momento ocorre uma inversão de papeis, o trabalhador não controla mais o processo e é subordinado ao capital. Nesse sentido, na primeira fase o trabalhador rural tinha um controle do seu tempo, plantava e usufruía plenamente dos benefícios de seu trabalho, podia contar na grande maioria das vezes com auxílio de seus familiares. Já com o assalariamento e divisão multifacetada do trabalho isso não é mais possível.

Além do assalariamento ocorre a inserção de máquinas mais modernas na indústria florestal. O processo de mecanização acontece primeiramente com a

³⁴ Uma perspectiva que permite entender essa mudança é fornecida por (THOMPSON, 1979) e sua análise da transição social ocorrida com a introdução da organização da produção comandada pelo capital industrial, que impôs uma severa reestruturação dos hábitos de trabalho, com a formação de novas disciplinas orientadoras das atividades e da natureza humana dos trabalhadores, o que produziu uma transformação dos “*condicionamentos essenciais*” dos ritmos de trabalho e da notação do tempo (GONÇALVES, 2002, p. 5)

introdução da motosserra nos anos 1970. Até então o que se utilizava eram equipamentos usados na agricultura e que foram sendo adaptados para servirem como alternativa para a extração da madeira. A mecanização na indústria florestal além de ser um processo recente, ainda nos dias atuais ocorre através de duas perspectivas, uma que há um alto nível de “mecanização”, o que acaba por exigir um tipo de trabalhador mais especializado, e por outro lado, ainda existem lugares em que se mantém a colheita florestal com a utilização da motosserra. No ultimo caso o trabalhador está mais exposto aos riscos de acidentes e inserido em uma lógica de trabalho mais precarizada. (SILVA, 2013).

O trabalhador que opera o Harvest (trator de avançada tecnologia utilizado na colheita florestal) possui um nível de proteção muito maior, produz mais em menos tempo e com um esforço físico muito menor. Ao mesmo tempo em que garante ao trabalhador mais proteção contra acidentes e horas supostamente menos cansativas de trabalho, contribui para o desemprego, visto que com um trator mais moderno que realiza a atividade em segundos apenas com um operador, as empresas não precisam de muita mão de obra. Ela produz mais com menos custos trabalhistas e gera um excedente que volta em forma de lucro.

Com a monopolização do capital no processo de produção ocorre em uma sequencia de transformações sociais que afetam diretamente a vida dos trabalhadores, ou seja, tudo que está ligado as suas necessidades sociais ficam submissas às próprias necessidades do capital. Seu tempo, sua relação familiar estão subjulgados as relações do mercado capitalista e são por elas direcionados. As mudanças que favoreceram a introdução de um novo tipo de “estrutura ocupacional” e concomitantemente uma “moderna classe trabalhadora” inserida em um regime de reestruturação produtiva só podem assim serem compreendidas através de um nexo entre as imposições do capital e a necessidade que o trabalhador possui de submeter-se ao mercado (BRAVERMAN, 1974).

O decurso da industrialização permite não só a inserção das máquinas nas manufaturas, mas uma modificação significativa na organização social do trabalho e uma transformação nas condições de vida da sociedade. É fundamental perceber que houve todo um processo histórico de reorganização e distribuição que afetaram a atual estrutura social do mundo. O inchaço das cidades, a transição do trabalhador rural para

assalariado, o enfraquecimento da divisão simples do trabalho, a inserção da mulher no mercado de trabalho, a exploração da mão de obra infantil, o desemprego estrutural, a dependência e subordinação do indivíduo ao capital e ao mercado, e as novas formas de organização do trabalho são consequência de uma série de questões que estão interligadas ao processo de industrialização. Visto que:

Em primeiro lugar, o condicionamento urbano mais apertado destrói as condições sob as quais é possível levar a vida antiga. O anel urbano fecha-se em torno do trabalhador, e em torno do agricultor expulso da terra, e os confina nas circunstâncias que impedem as antigas práticas de auto-abastecimento dos lares. Ao mesmo tempo, a renda proporcionada pelo trabalho torna disponível o dinheiro necessário para adquirir os meios de subsistência fabricados pela indústria, e assim, exceto em períodos de desemprego, a coação da necessidade que compelia a trabalhos domésticos é muito enfraquecida. Frequentemente, o trabalho domiciliar torna-se antieconômico em comparação com o trabalho assalariado pelo barateamento dos artigos manufaturados, isto, juntamente com todas as demais pressões sobre a família da classe trabalhadora (BRAVERMAN, 1974, p. 235).

A existência de remunerações mais baixas nos mais variados setores do mercado de trabalho brasileiro é uma forte motivação para a “atração de fluxo de capital externo produtivo” no Brasil. Esse processo tem como consequência por um lado, a barreira para maiores investimentos em tecnologia, e do outro lado à aglutinação de um nível maior de precarização e exploração da mão de obra através de “padrões produtivos tecnologicamente mais avançados”. A decorrência disso se dar pelo fato de que no processo produtivo dominado pelos “capitais nacionais e internacionais” há uma necessidade de captação de um tipo de trabalhador muito mais qualificado, capaz de operar máquinas cada vez mais modernas, que seja “polivalente”, “multifuncional” e se adapte bem aos novos processos de trabalho. Todavia, mesmo com a existência de uma mão de obra mais qualificada para atender as demandas do mercado, quando se compara o Brasil com “economias mais avançadas” é possível perceber uma disparidade significativa em relação às condições de trabalho. No Brasil elas são mais subalternas e com remunerações inferiores (ANTUNES, 2002, p. 23).

No processo de exploração florestal no Oeste maranhense essa é uma ordem que pode ser analisada a partir da relação entre os setores em que a atividade está em um nível mais manual (produção de mudas e plantio) com salários menores e uma mão de obra menos especializada em detrimento setor da colheita florestal que já possui um alto nível de mecanização, os salários são maiores e a mão de obra é diferenciada.

Na produção de mudas o trabalhador além de realizar diariamente atividades repetitivas que podem levar a doenças ocupacionais como (Distúrbios Osteomuscular Relacionado ao Trabalho (DORT), Lesão por Esforço Repetitivo (LER) e etc.), ainda estão inseridos em um espaço que utiliza as novas formas de contratação que se fortaleceram com o processo de flexibilização das relações de trabalho, à terceirização de serviços.

Do mesmo modo no plantio a mão de obra é terceirizada, os trabalhadores realizam atividades repetitivas, que exigem um esforço físico muito maior além da exposição diária ao sol. A mão de obra é menos especializada, com um extenso domínio do trabalho manual. Embora em algumas etapas do plantio exista algum tipo de mecanização, ela ainda é feita por uma pequena parcela de trabalhadores. Além dos fatores já apresentados (salários menores, trabalhos mais precários, terceirização) ainda tem os outros aspectos como o tratamento que a empresa dá a etapa que ela considera como central, no caso a colheita, e às outras etapas em que ela contrata prestadoras de serviços para realização da atividade.

No que concerne a uma perspectiva sobre o processo de regulação das relações de trabalho nota-se em alguns casos, mais uma supressão em relação tanto no que diz respeito aos direitos trabalhistas como na garantia de proteção social em detrimento da acumulação do capital. Contudo, o processo de destercerização em alguns setores da indústria florestal tem modificado essa lógica. Isso é consequência de uma antinomia as determinações estabelecidas no pós-guerra, particularmente as dos países centrais que visavam fazer uma adequação entre propostas que tinham como objetivo alcançar “desenvolvimento econômico” e simultaneamente obter um aumento dos “direitos sociais”. Contudo, segundo Krein:

Do ponto de vista da estrutura produtiva, os efeitos foram contraditórios, pois, por um lado, importantes elos de cadeias produtivas foram desarticulados e, por outro, alguns segmentos reestruturaram-se para continuar tendo competitividade tanto no mercado interno como no externo. Do ponto de vista do trabalho, esses movimentos tiveram como consequência a diminuição do emprego nas grandes empresas, o aumento da terceirização e de outras formas precárias e instáveis de contratação e uma pressão para a adoção de medidas que flexibilizassem a remuneração e a jornada de trabalho. Nesse ambiente, é internalizada, de forma tardia, a agenda de flexibilização das relações de trabalho, com pequenas adaptações em relação àquela em discussão nos países centrais (KREIN, 2007, p. 3).

Capítulo 3 - O processo de trabalho em plantações florestais.

O processo de trabalho observado nesta dissertação encontra-se inserido em uma perspectiva que analisa a execução das atividades realizadas por trabalhadores na produção de mudas, plantio, colheita e transporte em florestas plantadas localizadas na Amazônia Oriental, nos estados do Maranhão e Pará. Esse tipo de exploração florestal, também chamado de manejo florestal, tem por objetivo a produção de material lenhoso para a produção de celulose para uma indústria pertencente ao grupo Suzano de Papel e Celulose, localizada no município de Imperatriz/MA.

Na indústria florestal existem alguns tipos de manejo florestal, dentre os que ocupam maior destaque estão os que são realizados na orientação do crescimento de florestas nativas e os que se realizam a partir da condução do desenvolvimento de florestas plantadas. A distinção dos dois tipos de manejo é essencial para entender os aspectos centrais da discussão. Uma vez que, a maneira como o trabalho acontece em cada um deles implica uma série de fatores tanto na relação do trabalhador com seu empregador, como na relação desse trabalhador com os instrumentos disponíveis para realização da atividade e com o espaço no qual ele realiza essa atividade, os ricos e os efeitos que isso tem sobre sua saúde e segurança.

Primeiramente é necessário entender o que é um manejo florestal³⁵. De acordo com Silva (2006), o manejo florestal tem sua melhor definição a partir da designação estabelecida pela Sociedade Americana de Engenheiros Florestais SAF (1958), que diz que o manejo florestal é a execução através de “métodos empresariais” e também de “princípios técnicos” do processo de “operação de uma propriedade florestal”. Uma das atividades centrais do manejo florestal é a atividade denominada de silvicultura, que corresponde ao processo do gerenciamento do plantio e colheita de árvores.

Destarte, no curso em que se dá a análise é importante destacar que o manejo florestal mais que uma técnica é uma forma de “estratégia política, administrativa,

³⁵O manejo florestal tem sido considerado por muitos pesquisadores, como um processo de tomada de decisão. Neste contexto o profissional florestal necessita ter uma visão global de planejamento, utilizando-se para tal, modelos matemáticos que possibilitem a previsão da produção, assim como gerenciar informações através de planos de manejos em que a otimização seja a tônica do processo. O manejador florestal deve balizar suas decisões em informações biológicas, econômicas, sociais, ambientais e de mercado de modo a propiciar a sustentabilidade desta prática e a perpetuação da atividade florestal no empreendimento (INSTITUTO FLORESTAL TROPICAL (IFT), 2005 p.9).

gerencial e comercial, que utiliza princípios e técnicas florestais no processo de intervenção do ecossistema” com o objetivo de obter os “produtos e benefícios” que a floresta pode oferecer para utilização nos mais variados propósitos (SILVA, 2016 p.17).

Por esse ângulo, o manejo florestal engloba uma extensa forma de utilização dos recursos com finalidades variadas. O que determina os usos que se fará do manejo são as intenções que cada proprietário ou depositário da floresta possui. Estas intenções podem englobar tanto a “exploração madeireira” bem como “uma grande variedade de atividades florestais, entre as quais o manejo de vida silvestre, o manejo de reservas extrativistas, os serviços ambientais e a recreação” (COSTA, ZANDONADI, 2012, p. 1). No estudo em questão, o maior foco do manejo florestal está voltado para fins econômicos, onde a plantação de espécies florestais do gênero *Eucalyptus* destina-se a produção de celulose para transformação posterior em papel para diversos fins (impressão, escritura, higiene e limpeza, etc.).

O investimento em silvicultura para fins comerciais tornou-se crescente no Brasil permitindo que nos últimos anos houvesse utilização cada vez mais intensiva de novas tecnologias nas atividades de plantio, colheita e transporte florestal. Essa inovação tecnológica possibilitou um aumento na produtividade e um alcance cada vez mais amplo do mercado. Esse ponto é central para entender as diferenças existentes entre o manejo de florestas nativas e o manejo de florestas plantadas, uma vez que no manejo de florestas naturais não há a presença da atividade de plantio, pois, a atividade de exploração florestal ocorre a partir de uma base florestal oferecida pela natureza, de forma que o trabalho florestal começa com a atividade do inventário florestal, que é a identificação e classificação das árvores existentes, para, em seguida, ocorrer o processo de exploração florestal, que é realizado por operadores de motosserra, com situações que envolvem um nível mais elevado de acidentes de trabalho. Em contrapartida, no manejo de florestas plantadas, além da existência da atividade de plantio³⁶, a colheita florestal é feita através de máquinas mais sofisticadas, como os tratores de tipo Harvest e Forward, que estão presentes nas operações de colheita e transporte florestal e que garantem um nível maior de segurança ao trabalhador, diminuindo os riscos de acidente de trabalho.

Contudo, deve-se destacar a existência de atividades nas quais o trabalho é basicamente manual e que também são importantes para o bom desempenho da

³⁶ No caso das florestas plantadas a atividade do manejo começa antes do plantio, no processo de seleção genética das variedades de árvores a serem plantadas e depois no processo de produção de mudas.

exploração florestal, como é o caso da produção de mudas em viveiro e o plantio florestal. Nesses dois tipos de atividades o uso de ferramentas é pequeno e o processo de mecanização incipiente, com mulheres desempenhando um papel importante, principalmente na etapa da produção das mudas.

Por conseguinte, o conjunto das etapas do processo de produção florestal, da produção das mudas até a chegada da madeira cortada na porta da fábrica, pode ser organizado na seguinte ordem: 1) Produção de Muda; 2) Plantio; 3) Manutenção do Plantio; 4) Colheita; 5) Transporte ao destino final. O desempenho de cada atividade está sempre relacionado com o que foi realizado na etapa anterior, ou seja, é o conjunto da obra que garante um produto final de qualidade. Nesse sentido, o que segue é uma descrição das atividades a partir dos horizontes que a pesquisa de campo permitiu levantar e de um ponto de vista técnico das ações laborais.

3.1. A produção de mudas e o viveiro florestal.

A produção de mudas é um processo que ocorre nos viveiros com o objetivo central de produzir mudas de eucalipto para serem, posteriormente, transportadas para áreas de plantio. Essa etapa vai desde o chamado “mini jardim” até o ponto de expedição, que é o ponto em que a muda está preparada para ser plantada. Nos viveiros, cerca de 70% do trabalho é realizado manualmente, ou seja, uma grande parte da operação passa pelas mãos dos (as) trabalhadores (as) nos mais diferentes setores. Contudo, existe uma área que é mecanizada e que ocupa o restante da produção, que corresponde à atividade de irrigação e aplicação de produtos químicos.

Foto 1 : Viveiro florestal, etapa do processo de estaquia (mini jardim clonal).



Fonte: Lia Renata, 2016.

Um detalhe importante sobre essa etapa é que ela é realizada por trabalhadores terceirizados, isto é, com a empresa mãe contratando a empresa terceirizada para ficar responsável pela execução de todo o processo de produção das mudas. Uma pequena variação pode ocorrer nesse processo, pois, em algumas situações a empresa terceirizada realiza suas atividades em área própria, enquanto em outras situações a empresa terceirizada entra somente com a mão de obra, enquanto a empresa mãe cede o espaço físico e a estrutura do viveiro para a produção das mudas.

Nesse sentido, a empresa mãe faz um contrato de prestação de serviço com a empresa terceirizada no qual vem determinado o volume de material anual que deve ser entregue e as condições desse material, no caso, os clones de eucalipto. A empresa contratante apresenta as orientações de como esse contrato deve ser seguido, ou seja, apresenta as diretrizes de como o trabalho deve ser realizado em todos os setores e por todos os funcionários, do gerente ao ajudante geral. É importante ressaltar que a empresa mãe pesquisada, possui três viveiros para a produção de mudas, funcionando em lugares diferentes, nos estados do Maranhão e Pará, que são operados por empresas terceirizadas diferentes, mas com o mesmo tipo de estrutura e atividade. Embora as empresas terceirizadas sejam responsáveis por efetuar o trabalho, a empresa mãe se encarrega de todo o processo de gestão, planejamento e acompanhamento técnico da produção das mudas.

Nos viveiros se trabalha com um processo de preparação chamado “mini estaquia” e “germinação”, porém o foco central da atividade do viveiro é a “mini estaquia”, porque o processo de germinação geralmente é feito pela contratante e não pela contratada que fica responsável apenas pelo processo a partir do chamado “híbrido”. Segundo o técnico florestal da empresa pesquisada, o “mini jardim” clonal é considerado “um banco de dados de informações de material genético”. A empresa possui oito tipos de clones que são os híbridos que foram escolhidos para serem plantados no mini jardim clonal, esses clones, são devidamente selecionado para cada tipo de solo, considerando as diferentes características edáfico-climáticas das regiões onde o eucalipto será plantado. Antes mesmo do plantio são realizadas pesquisas para que esse clone seja direcionado a um solo adequado. Quando há um bom resultado da muda no campo, ou seja, quando ele consegue se adaptar bem ao solo, o número de

produção desse clone é aumentado. Desse modo, a avaliação é feita em duas etapas, antes de o material ir para o mini jardim clonal e depois que ele é plantado.

Uma característica importante do processo de trabalho na etapa de produção das mudas nos viveiros é que segundo informações obtidas durante a pesquisa, 65% da mão de obra é feminina. Por que uma quantidade tão expressiva de mulheres trabalhando nos viveiros? A justificativa encontra-se no fato de que a empresa considera que as mulheres são muito mais atenciosas do que os homens na hora de fazer a coleta dos brotos. Visto que, a “mini cepa” (muda de eucalipto que foi plantada no mini jardim clonal, é da mini cepa que os trabalhadores (as) retiram os brotos com o uso de uma tesoura e colocam em uma bandeja para ser levada para o processo de seleção) precisa fornecer mensalmente no mínimo oito brotos, o que exige um trabalho minucioso, delicado e de muita paciência. Dessa forma, a empresa acredita que a mulher é quem melhor está preparada para exercer a atividade, destinando aos homens os trabalhos mais pesados. Todavia, existem homens realizando as mesmas tarefas que as mulheres, como a coleta dos brotos, por exemplo, só que em uma quantidade significativamente menor. A mão de obra masculina fica mais responsável pelas atividades como carregar ou descarregar os caminhões, carregar os sacos de adubo, fazer a aplicação de herbicidas, inseticidas, formicidas e pelas atividades de irrigação.

Essa presença expressiva das mulheres segundo os dados da investigação, só é observada na etapa de produção de mudas, pois, nas outras etapas, ela é inexistente ou pouco significativa. De acordo com os dados coletados, não observei a presença de mulheres trabalhando no plantio, enquanto na atividade da colheita florestal, que é mais mecanizada, foi possível perceber a presença de uma ou duas mulheres, num universo de cerca de mais 1000 trabalhadores florestais.

A justificativa para essa postura nas outras duas etapas (plantio e colheita) dar-se pelo mesmo fator de seleção que a empresa adota quando pensa o trabalho no processo de produção de mudas, ou seja, as mulheres ficam com as atividades que pedem maior delicadeza, paciência e cuidado enquanto os homens ficam com as tarefas ditas mais pesadas, que requerem maior força física. Isso é consequência de uma construção social, de uma “divisão sexual do trabalho”, dado que ao longo de décadas as mulheres foram vistas como aquelas que deveriam se preocupar com as questões domésticas, e cabia aos

homens à função de garantir todo o sustento da família através do trabalho. Quando havia alguma inserção de mulheres nas fábricas, elas, apesar de serem exploradas, funcionavam como acessórios de seus maridos, e representavam uma mão de obra altamente barata e lucrativa para indústria capitalista (MARX, 1983).

No domínio em que a análise é construída a discussão sobre gênero e o papel da mulher no mercado de trabalho³⁷ não se coloca como central por conta das características do trabalho florestal, que de acordo com os dados de campo e a bibliografia utilizada, é essencialmente masculino, com exceção da etapa da produção de mudas. Contudo, é uma discussão que poderá ser explorada com mais ênfase futuramente, uma vez que, é uma questão pertinente. Isso exigiria um levantamento de dados mais minucioso dos fatos e uma revisão bibliográfica mais apurada sobre o respectivo assunto. Em vista disso, a descrição das etapas de trabalho dentro dos viveiros é o que aparece como mais central para perspectiva do estudo.

O viveiro está dividido em três setores de atividades que são o mini jardim clonal, o local da seleção (galpão de alternagem) e o estoque. O mini jardim clonal como o próprio nome já diz é como se fosse um jardim dividido em calhas em pequenas fileiras onde são plantados os híbridos de eucalipto. É no mini jardim também que são feitos os processos de estaqueamento dos brotos (o processo de estaqueamento consiste na retirada dos brotos da mini cepa de eucalipto, essa retirada é feita com uma tesoura própria para o trabalho, os trabalhadores retiram de cada mini cepa em média oito brotos). A seleção dos brotos acontece depois que eles saem do mini jardim e passam pela casa de vegetação e pelo processo de aclimação. O trabalho é feito em um grande galpão (galpão de alternagem) contendo longas mesas onde são colocadas as bandejas que serão utilizadas para separar os brotos. Os (as) trabalhadores (as) separam as mudas de acordo com o tamanho (6 a 10 cm no máximo), a “rusticidade” e a qualidade. O que determina que o broto está pronto para ir para o estoque é a cor avermelhada no caule da planta, quando o broto não apresenta essas condições de cor e tamanho adequados ele precisa voltar para casa de vegetação, por isso a necessidade de seleção. Depois que é

³⁷A noção da mulher como uma “força de trabalho secundária” estrutura-se em torno da ideia de que o movimento de entrada da mulher no mercado de trabalho – assim como muitas características relativas à sua permanência e ao seu desempenho no trabalho – estão determinados basicamente pelos papéis que ela desempenha na esfera doméstica. Esses papéis estão associados fundamentalmente às funções de cuidado a elas designados pela ordem de gênero e pela divisão sexual do trabalho (ABRAMO, 2007, p.14, grifos da autora).

feita toda a seleção, os brotos são colocados numa espécie de carro aberto e levados para uma área do viveiro onde recebem uma dose de adubo e água e depois são levados para o estoque onde são feitos os levantamentos do total de mudas por lotes que são despachados por mês.

Antes de ir para o setor de alternagem, os brotos coletados no mini jardim são levados para casa de vegetação. Eles ficam em torno de 15 a 20 dias nessa casa de vegetação e passam por um processo de aclimação que consiste em um novo regime de água, umidade e calor.

Foto 2: Viveiro florestal, casa de aclimação – Dom Eliseu PA.



Fonte: Lia Renata, 2016.

Os cargos da empresa contratada para realização das atividades no viveiro são distribuídos hierarquicamente da seguinte forma: existe um coordenador geral, um gerente, os supervisores, os encarregados, a equipe que trabalha no estaqueamento, a equipe que trabalha na seleção dos brotos, dois aplicadores que trabalham no monitoramento de pragas e doenças, dois irrigadores e o técnico em segurança do trabalho. Sendo que além deles existe também o responsável pela supervisão técnica que é feito pela empresa que contratou o serviço, a empresa mãe.

Essa supervisão é feita através de um técnico florestal que acompanham semanalmente ou quinzenalmente as atividades nos viveiros. Como já foi dito

anteriormente, o trabalho de gestão e planejamento é feito pela empresa contratante (empresa mãe) em conjunto com a coordenação e gerência da empresa contratada. Os supervisores ficam responsáveis por acompanhar o trabalho dos encarregados e os encarregados ficam incumbidos de acompanhar e auxiliar as equipes que executam diretamente o trabalho dentro dos viveiros. Cada equipe possui um supervisor e está distribuída em setores (mini jardim, seleção e estoque).

A jornada de trabalho nos viveiros é realizada de segunda a sexta feira, no período das 7 horas da manhã às 16h48min da tarde (um pouco a mais que 8 horas por dia), com uma hora de intervalo para o almoço, o que contabiliza uma jornada de 44 horas semanais. Os trabalhadores folgam aos sábados e domingos, mas se a empresa precisar realizar alguma manutenção ou necessitar de alguns trabalhadores para uma atividade extra eles são convocados e recebem hora extra pela tarefa executada.

Como as fazendas onde os viveiros estão localizados são distantes, os trabalhadores precisam sair muito cedo para o deslocamento até o local de trabalho. Por conta da grande distância dos viveiros, alguns trabalhadores chegam a sair de casa a partir das 3 horas da manhã, para pegar o transporte fornecido pela empresa. A empresa paga em folha esse tempo que o trabalhador leva para se deslocar de sua casa até o local de trabalho, é a chamada *hora in itinere*, que de acordo com o TST (2011) se configura como o tempo que é gasto pelo trabalhador dentro do transporte que é disponibilizado pela empresa para ida e também para retorno de locais de difícil acesso e que não dispõe de um serviço de transporte regular.

A empresa contratante (empresa central) fornece alimentação e transporte aos trabalhadores das prestadoras de serviço que são contratadas para realização da atividade. O fornecimento da alimentação e do transporte também é feito por outras duas empresas terceirizadas. Ou seja, a atividade no viveiro é quase completamente terceirizada, assim como o serviço de transporte e alimentação.

Em relação à qualidade e satisfação dos trabalhadores do viveiro com o transporte e a alimentação, uns consideram de boa qualidade e outros acreditam que poderia melhorar. Os que não se sentem satisfeitos apontam que o ônibus poderia ter sistema de ar condicionado (isso é um diferencial entre os trabalhadores porque na colheita o ônibus possui sistema de ar condicionado). Apontam também que a alimentação poderia ter um cardápio mais variado. Como o trabalho se inicia muito

cedo, além do almoço a empresa também oferece café da manhã, que os trabalhadores fazem uma estrutura montada com uma espécie de lona para proteger do sol e que contém mesas e bancos de madeira sem encosto.

Foto 3: Refeitório dos trabalhadores (as) do processo de produção de mudas.



Fonte: Lia Renata, 2016.

A supervisão das atividades é feita através de um técnico florestal de viveiro contratado diretamente pela empresa central para acompanhar as atividades da empresa terceirizada. O técnico florestal da empresa mãe juntamente com os técnicos e encarregados da empresa terceirizada avaliam o desenvolvimento do trabalho feito no viveiro, isto é, verificam a quantidade de material a ser entregue, a qualidade da muda, o horário e data em que o material deverá ser entregue. A avaliação do técnico florestal da empresa central é feita uma vez por semana, e o acompanhamento diário das atividades são realizados pelos técnicos e encarregados da empresa terceirizada. Essa atividade de acompanhamento dos técnicos da terceirizada é feita para saber se as normas de segurança estão sendo seguidas, se os trabalhadores estão utilizando os Equipamentos de Proteção Individual (EPIs), mas, principalmente, para certificar se o trabalho está seguindo os padrões e as normas estabelecidas pela (empresa central). O objetivo basilar da empresa é chegar a um produto final de qualidade (broto com caule de cor

avermelhada, contendo de 6 a 10 cm no máximo e com dois a três pares de folhas), nesse caso, as mudas de eucalipto que serão utilizadas no plantio.

Os trabalhadores do viveiro possuem metas que são estabelecidas pela empresa que os contratou e que está de acordo com a quantidade de material (mudas de eucalipto) que deverão ser entregues a empresa. As metas giram em torno de dois fatores, um é a quantidade de material que precisa ser transportado ao campo e a qualidade do produto. Para que se alcance o volume de material a ser entregue é necessário que tenham no mini jardim em cada calha exatamente 2.344 cepas, sendo que cada cepa precisa dar oito mini estacas por mês. Esse valor de 2.344 por calha é multiplicado por oito que é a quantidade de mini estacas que cada cepa precisa fornecer por mês, somando chega-se a um total de 18.752 mini estacas.

No setor de seleção (galpão de alternagem) as (os) funcionárias (os) precisam preencher uma quantidade de 88 mudas por bandeja, ou 53 quando as mudas são mais grossas, a fim de alcançar uma determinada quantidade de mudas separadas por dia. Nessa separação é feita uma seleção minuciosa das mudas que estão no padrão e podem ser levadas para o estoque.

Foto 4: Viveiro florestal, setor do galpão de Alternagem – Dom Eliseu PA.



Fonte: Lia Renata, 2016.

São utilizadas bandejas para separar as mudas que já estão prontas para irem para ao estoque.

Foto 5: Etapa do processo de separação das mudas



Fonte: Lia Renata, 2016.

As metas são divididas por equipes e envolvem todo o corpo de funcionários, do gerente aos ajudantes gerais. De forma diferente da atividade de colheita, a ser vista em seguida, as consecuições das metas estabelecidas no viveiro não representam nenhum bônus a mais nos salários mensais dos funcionários, funcionando apenas como um indicador da eficiência que deve ser atingida no trabalho que precisa ser realizado diariamente e do que deve ser entregue mensalmente. Contudo, em alguns momentos do ano, pode ocorrer algum tipo de premiação para os trabalhadores do viveiro, mas, na forma de sorteios.

No que concerne à remuneração, os trabalhadores que ficam no setor de estaqueamento e na seleção das mudas recebem em média um salário mínimo, enquanto os aplicadores de produtos químicos (herbicidas, inseticidas e formicidas) e os irrigadores recebem um salário um pouco maior, em razão da atividade que exercem e dos adicionais a que tem direito (periculosidade). Os encarregados, supervisores (técnicos florestais) e o gerente recebem também um valor acima de um salário mínimo.

Todas as atividades realizadas na produção de mudas (estaqueamento, seleção e manutenção da mudas no estoque) são executadas em pé e com intervalo apenas para o almoço, sendo permitida a ida ao banheiro, mas com certo controle para não atrapalhar a atividade. É importante destacar alguns fatores relacionados à forma como o trabalhador realiza a atividade, pois, embora existam as medidas de segurança e o uso de EPIs, o trabalho é repetitivo e é realizado em uma postura pouco confortável para o trabalhador, que tem que ficar horas em pé sem apoio, sobrecarregando sua coluna. As mulheres que atuam no mini jardim fazem uso de uma tesoura própria para o estaqueamento do eucalipto, porém, esse instrumento, pode provocar algum tipo de dano, como, por exemplo, Lesões por Esforços Repetitivos (LER). No processo de seleção realizado no “galpão de alternagem” da mesma forma. No estoque não é necessário o uso da tesoura, e o trabalho é manual e mecanizado ficando a cargo dos irrigadores e aplicadores de produtos químicos.

Como se trata de um trabalho realizado em espaço aberto e propício a ter a presença de animais peçonhentos, há a necessidade de utilizar as botas como medida de segurança. Além das botas as mulheres e os homens usam uma proteção na cabeça para protegê-los da exposição ao sol. Mesmo que a área possua cobertura, há a entrada de raios solares no espaço onde as atividades são realizadas. Além disso, é utilizado também um avental para evitar que a realização da tarefa manche o fardamento. O pessoal que faz a aplicação dos produtos químicos possui uma vestimenta própria para o trabalho, além de máscara, luvas e botas.

A manutenção nos viveiros é feita quando a muda já está no estoque, e acontece em duas situações, uma feita por uma equipe de funcionários do próprio viveiro e outra por trabalhadores do plantio. Sendo que, apenas o viveiro de Cidelândia recebe o auxílio do pessoal do plantio para manutenção que é realizada normalmente aos domingos quando há necessidade. O trabalho de manutenção nessa etapa é mais manual, os trabalhadores possuem como tarefa regar ou aguar as plantas. Pode ocorrer a aplicação de produtos químicos, mas quem assume essa função é o pessoal que foi especificamente treinado para isso. Na colheita, a manutenção é apenas das máquinas e ocorre durante o processo da colheita e quem realiza é outra empresa contratada apenas para essa tarefa.

Foto 6: Última etapa da produção de mudas, setor do estoque.



Fonte: Lia Renata, 2016.

3.2. A etapa do plantio e da manutenção dos plantios de eucalipto.

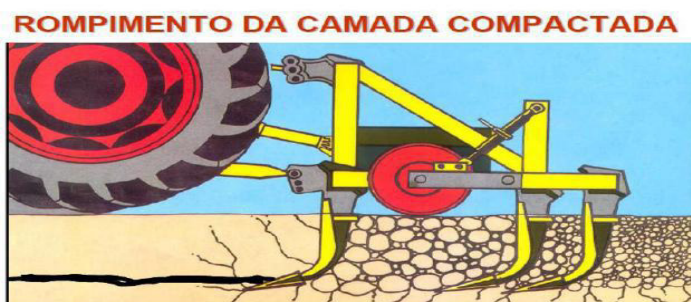
As terras utilizadas pela empresa investigada para o plantio do eucalipto são de propriedade própria ou arrendadas e estão localizadas nos estados do Maranhão, Pará e Tocantins (Suzano, 2015). Antes do início do processo de trabalho no plantio, a empresa realiza uma atividade de planejamento da área a ser utilizada, que, de acordo com sua terminologia, são divididas em Unidades de Plantio (UPs). O processo de trabalho na atividade de plantio se inicia com o preparo do solo para o recebimento das mudas, em seguida (subsolagem, fertilização, aplicação de adubos), conforme descreveremos ao longo dessa seção.

É feita uma operação de subsolagem (revolver a camada compactada do solo) e uma operação de fertilização. No processo de fertilização são feitas aplicação de adubos nas linhas do suco onde o ripper (espécie de arado) passou. Depois é feita a “confeção de bacias” e aplicado um pré-emergente através da pulverização, para impedir que alguma semente de capim venha a se proliferar e comprometer o plantio do eucalipto. Passado todos esses passos é que as fases do plantio começam a ser executadas.

Figura 1: Processo de subsolagem do solo

Subsolagem (romper camada compactada)

- Processo mecânico para soltar e quebrar o subsolo (camada compactada de 15 a 30 cm da superfície)



Fonte: Instituto Brasileiro de Floresta (IBF), 2009.

Como na etapa de produção de mudas, o plantio também é todo terceirizado, ou seja, a empresa principal contrata várias empresas para realização das diferentes atividades que integram o plantio do eucalipto, conforme destacado no quadro abaixo.

Quadro 04: Atividades realizadas no processo de plantio de eucalipto

	Empresa A	Empresa B	Empresa C
No Plantio	Preparo do Solo	Adubação	
	Aplicação de Herbicida	Marcação da Bacia	
	Aplicação de Calcário	Controle de Formigas	
		Irrigação	
Na Manutenção do Plantio			Aplicação de herbicida (manual ou mecanizada)

Fonte: Pesquisa de Campo, 2016

Ou seja, há uma empresa que fica responsável pelo preparo do solo, aplicação de herbicida e aplicação de calcário, outra que fica incumbida de fazer a fertilização do solo, a aplicação do adubo, a marcação de bacia, o combate à formiga e a irrigação. Sendo que esta última é a que se encarrega também de montar as equipes para realização das atividades dos chamados tratos culturais como a capina, o roçado, a

adubação mecanizada e a adubação de cobertura. É uma terceira empresa que faz a aplicação de herbicida de forma mecanizada e também manual quando a floresta já está plantada, ou seja, depois que foi feito o plantio do eucalipto. Essa terceira empresa faz a aplicação mecanizada de herbicida com 3 a 4 aplicadores e a aplicação manual com equipes de 30 a 40 trabalhadores.

Figura 2: Processo de adubação de cobertura, atividade mecanizada.



Fonte: Instituto Brasileiro de Floresta (IBF), 2009.

Outro fator relevante de diferenciação em relação ao trabalho realizado na primeira etapa (produção de mudas) é que não observei a presença de mulheres nas atividades relacionados com o plantio (e sua manutenção). Segundo um dos supervisores da empresa central, no início foram feitas algumas tentativas de contratação de mulheres, contudo, devido às características das atividades do plantio, isso não deu certo, pois, o nível de esforço físico requerido tornou inviável a presença de mulheres. Em conversa ele apresenta a justificativa para tal postura em relação às mulheres afirmando que:

Para o trabalhador hoje conseguir pagar o salário dele, pagar o custo dele e ainda ser rentável para empresa, porque se ele não for rentável para empresa teoricamente a empresa não precisa do trabalhador, ele tem que pagar os impostos, pagar os EPIS (equipamento de proteção individual), pagar a alimentação, pagar ônibus, pagar o salário dele, tem que tá contando também os desgastes de barraca, tem que tá tudo

isso aí incluso no custo do funcionário, então para ele ser rentável.... tem que ter lucro para o dono da empresa, então as mulheres não conseguiam realizar o mínimo daquele aceitável de produção para ser rentável, então se viu que não era muito interessante ter a mulher no campo, porque as operações de silvicultura é uma operação braçal, são operações pesadas né, não são operações fáceis, a que tem mais fácil é a operação com formigas, mas você anda muito, no plantio você tem que carregar bandejinha de muda nem que seja pequena, mas tem que ter o esforço, você tem que usar o macacão, usar roupa pesada, então acaba sendo uma operação meio que pesada né, então as mulheres ficam mais na parte dos viveiros (Entrevista realizada com David, engenheiro florestal da Suzano, em 04/03/2016).

Uma vez descritas as atividades de plantio e de manutenção, passarei a analisar como o trabalho é organizado, considerando as relações entre a Suzano e as empresas terceirizadas, bem como a gestão das relações de trabalho dentro da empresa terceirizada. Essa organização ajuda a entender como o processo ocorre no campo, como ele é distribuído entre os trabalhadores, como é supervisionado e controlado e as condições em que ele é realizado.

O trabalho efetivado no plantio está dividido entre as atividades que são realizadas manualmente (capina, roçado, aplicação de herbicida manual e o plantio), e as atividades mecanizadas (subsolagem, abertura do solo com o ripper, irrigação e aplicação de herbicida mecanizada, aplicação de adubo e marcação de bacia). O roçado e a capina dizem respeito à limpeza da área (feita manualmente com a utilização de foices, enxadas, facão e etc.). Além disso, o trabalhador também utiliza os equipamentos de proteção individual (botas, bonés para proteger do sol, luvas, óculos de proteção e perneira). No plantio, além dos equipamentos de proteção individual, os trabalhadores utilizam um equipamento chamado plantadeira, que ele introduz no solo, faz a abertura e a muda de eucalipto cai. Além da plantadeira eles usam também como ferramenta de trabalho uma bandeja onde as mudas são levadas.

Para fazer o controle e a supervisão das empresas prestadoras de serviço e de todas as atividades realizadas por elas em campo, a Suzano disponibiliza uma equipe com técnicos florestais (uma para cada etapa do plantio), um engenheiro florestal que supervisiona todas as etapas e um técnico em segurança do trabalho. As empresas terceirizadas também possuem suas equipes, dividida entre gerentes, supervisores, encarregados, técnicos e aqueles que executam o trabalho mais braçal que são classificados como ajudantes gerais.

As empresas prestadoras de serviços, as “EPS” como são chamadas no campo pelos membros da empresa central, se dividem por equipes a fim de facilitar a organização do trabalho. Cada empresa possui um gerente que pode ser o próprio proprietário, o que está geralmente relacionado com tamanho ou a estrutura da empresa, e é com esse gerente que os representantes da empresa central discutem os assuntos relativos ao andamento das atividades.

Na hierarquia das empresas terceirizadas, o gerente repassa as diretrizes do trabalho para os supervisores, que, por sua vez, repassam essas orientações para as equipes de trabalho. Os supervisores também podem responder por uma situação ou outra na ausência do gerente, e são eles que passam as coordenadas para os encarregados que permanecem diretamente no campo com os trabalhadores acompanhando toda realização da atividade.

As áreas a serem plantadas são divididas por fazendas e classificadas como Unidades de Plantio (UP). Cada UP possui uma numeração de controle que conforme informações coletadas são como se fossem a “carteira de identidade” daquela Unidade. Isso porque é através dessa numeração que a equipe da empresa central faz o gerenciamento de tudo o que foi feito antes e depois do plantio. As informações de tudo que é realizado no plantio são lançadas diariamente em um sistema através de relatórios feitos por meio de ordens de serviços que a empresa principal passa para as terceirizadas. Desta forma, quando a numeração da UP é lançada no sistema abre-se um banco de dados com tudo que foi feito na área de operação, por exemplo, a quantidade de insumos gastos, locais onde foram feitas as aplicações de herbicidas, áreas que foram limpas, locais para realização do plantio e etc.

O trabalho no plantio é realizado de segunda a sábado, sendo que o trabalhador folga um sábado sim e outro não, somando uma quantidade de 44 horas semanais. A jornada de trabalho se inicia às 7 horas da manhã e finaliza às 16 horas da tarde, com um intervalo de uma hora para o almoço. A empresa também faz a manutenção do plantio aos domingos e os trabalhadores são chamados de acordo com uma escala estabelecida pela empresa central. Como ocorre no viveiro, às atividades do plantio são realizadas em locais de difícil acesso distantes das residências dos trabalhadores. Geralmente eles precisam sair de casa entre 3 e 5 da manhã (vai depender do local onde residem) para chegar ao ponto onde o ônibus irá pegá-los. Geralmente eles levam de

uma a duas horas para chegar às fazendas. Dessa forma, a empresa precisa pagar a *hora in intere* como está previsto em lei.

Antes de iniciar as atividades, os trabalhadores participam de uma atividade denominada Diálogo Diário de Segurança (DDS), tomam o café que é fornecido pela empresa central e se deslocam para áreas onde o plantio será realizado. Às 11 horas eles param para o almoço e retornam às 12. Como não há no plantio uma estrutura montada com banheiros, refeitório e escritório, os trabalhadores fazem as refeições em uma barraca montada próximo ao local do plantio e usam uma espécie de cadeirinha sem apoio nas costas para sentar.

Foto 7: Barraca utilizada como refeitório pelos trabalhadores do plantio.



Fonte: Lia Renata, 2016.

Na barraca os trabalhadores deixam as bolsas que trazem de casa com seus pertences. Nela também ficam os pratos, talheres, garrafas com água, mesas para apoio na hora das refeições e um mural com informações sobre segurança do trabalho.

Foto 8: Cadeiras dobráveis utilizadas pelos trabalhadores na hora das refeições.



Fonte: Lia Renata, 2016.

Na barraca ficam também duas bolsas, uma contendo sabão e outra água para que os trabalhadores possam lavar as mãos e as garrafas de água que utilizam para beber. Levando em consideração que o trabalho além de ser pesado e cansativo é feito em locais abertos com uma forte exposição diária ao sol, é necessário ter uma boa reserva de água para evitar qualquer tipo de desidratação ou mal estar. Uma vez que o plantio não permanece fixo por muito tempo em uma Unidade de Plantio (UP), a barraca é montada e desmontada constantemente. Quem faz isso é o chamado

“barraqueiro”, que é um trabalhador destinado especificamente para essa tarefa, ele além de montar a barraca também serve as refeições para os colegas de trabalho.

Foto 9: Bolsas com água e sabão para higienização das mãos antes das refeições.



Fonte: Lia Renata, 2016.

Cada trabalhador tem como meta diária plantar 1400 mudas resultando em cerca de 1.2 hectares, ou seja, a meta média diária é 1.2 hectares por trabalhador, mas isso depende muito de cada trabalhador que está fazendo o plantio, porque tem trabalhador

que chega a fazer 1.5 hectares, já tem outros que fazem 1.1 hectares, ou 1.2 hectares. Sendo que ficam três trabalhadores para cada trator que distribui no solo um polímero³⁸ que ajuda a manter por mais tempo a irrigação que foi feita. As atividades mecanizadas afetam diretamente o desempenho dos trabalhadores do plantio em relação às metas, isso ocorre porque se uma máquina der algum problema a irrigação do solo não pode ser feita e, portanto, a atividade do plantio acaba sendo interrompida.

Figura 3: Processo de plantio.



Fonte: Instituto Brasileiro de Floresta (IBF), 2009.

Como ocorre o processo do plantio? Um trator vai à frente molhando, fazendo a molha nas bacias, os trabalhadores vão atrás com as plantadeiras e planta a muda linha por linha, como ficam três trabalhadores por trator, cada um pega uma linha e vai plantando. Segundo o supervisor técnico, o tamanho médio de Unidade de Plantio pode variar, uma fazenda pode ter várias Unidades de Plantio e elas podem ter tamanhos diferenciados, o que vai depender da topografia e das estradas, mas a medida padrão em hectares é 10.000 m². O espaçamento do plantio varia entre 8 e 9 vai depender das recomendações que o setor de tecnologia passa para os supervisores do plantio, porém, a média padrão é de 9 a 8,5 m² por planta.

A forma de remuneração na atividade do plantio envolve uma parte fixa e outra variável. A remuneração fixa de um trabalhador do plantio equivale ao salário mínimo, que, em alguns casos, pode ser acrescida de um prêmio no valor de duzentos reais. Essa

³⁸ O polímero é um composto químico que é colocado no solo para ajudar a manter a umidade e a possibilidade de desenvolvimento da muda.

parcela variável é distribuída para alguns trabalhadores, através de sorteio, caso as metas de produção sejam atingidas. Participa desse sorteio o trabalhador que não teve nenhuma falta durante o mês e conseguiu atingir as metas, o encarregado se responsabiliza de passar o nome dos trabalhadores que estão aptos ao sorteio. Todavia, somente um trabalhador de toda Unidade de Produção é sorteado.

Ou seja, mesmo que o trabalhador não tenha faltado nenhum dia e tenha alcançado junto com sua equipe as metas mensais do plantio, ele não tem a garantia de um retorno pelo seu esforço, apenas uma esperança de ser sorteado. Contudo, apesar desse caráter seletivo e da disponibilidade pequena de serem sorteados, os trabalhadores valorizam bastante essa premiação, que significa um incremento importante para alguém que tem um salário mínimo como renda mensal.

Na lógica do capitalismo e na complexa realidade social do mercado de trabalho atual as metas podem ser estratégias de exploração da mão de obra. Interesses e ideologias de mercados dominantes levam a criação de mecanismos que possibilitem usufruir cada vez mais da força de trabalho humano, mesmo em meio a uma inserção de alta tecnologia as políticas organizacionais adotadas pelas empresas beneficiam muito mais os empresários que os trabalhadores além de representar uma relação de poder com forças desiguais.

Em um contexto diferente dos viveiros, que são fixos, os trabalhadores do plantio estão constantemente se deslocando de um lugar para o outro, uma vez que após o término do trabalho em uma Unidade de Plantio eles são levados para outras Unidades localizadas em fazendas ou ficam fazendo a manutenção na área plantada. Contudo, por vezes, após a finalização do plantio em uma determinada fazenda, nem todos são aproveitados para manutenções ou para trabalhos posteriores, ocorrendo então as demissões.

3.2.1 A manutenção do Plantio

A atividade de manutenção do plantio, que consiste nos tratos culturais para a conservação da floresta plantada, geralmente é assumida pela empresa prestadora de serviço que realizou o plantio naquela UP. Essa atividade é realizada por uma pequena parcela dos trabalhadores que executaram a etapa do plantio e que permanecem na

empresa. Após a fase do plantio alguns procedimentos são necessários para que haja um bom desenvolvimento da muda de eucalipto. Sem um manejo florestal adequado, as fases iniciais podem ser comprometidas assim como a própria etapa da colheita, por isso a necessidade da manutenção. Além do trabalho da irrigação³⁹, no período em que não está chovendo, visto que nos períodos chuvosos não há a necessidade de irrigação, os trabalhadores da manutenção precisam fazer o controle de formigas e verificar a procedência de plantas invasoras que venham a se alastrar durante o crescimento do eucalipto.

O que determina o bom desenvolvimento da floresta não é só a manutenção, ou seja, o tratamento pós-plantio, mas os fatores anteriores realizados. A escolha de uma muda que vai se adequar bem ao solo, uma adubação correta, a irrigação e um bom tratamento do solo são fundamentais para que isso aconteça. Dessa forma, nenhuma etapa está desvinculada da outra. Embora as atividades desenvolvidas na produção de mudas, plantio e manutenção sejam vistas com de meio, ou seja, não é a atividade principal da empresa, sua importância para chegar à obtenção de um produto final e de qualidade não é menor do que a que é feita na colheita e posteriormente na fábrica.

Após a finalização do plantio, a empresa central realiza uma avaliação acerca do desenvolvimento da muda, do rendimento obtido com aquele tipo de muda de eucalipto plantado naquela Unidade de Plantio, de forma a verificar como a muda reagiu ao solo, ou seja, se ela se adequou bem ou não. Na manutenção entra o trabalho manual, mecanizado e a utilização de produtos químicos quando necessário. São feitos roçados e campinas no período de mais ou menos três anos para limpeza da área e melhor desenvolvimento do eucalipto, sendo que, no decorrer desses três anos a atividade de roçado e capina vai sendo reduzida. Já a adubação mecanizada, no caso, a adubação de cobertura é feita em geral após 60 dias da realização do plantio. As questões climáticas, as condições da área e do solo é que vão determinar quais procedimentos devem ser utilizados.

Um fator pertinente a ser destacado é o processo de rotatividade muito expressivo no setor, que pode ocorrer ou porque a empresa resolve rescindir o contrato com o trabalhador por não achar mais necessário mantê-lo ou porque o trabalhador

³⁹ A irrigação é feita por um período, depois que ela já está bem estabelecida, a irrigação deixa de ser necessária.

quebra o contrato com o empregador por motivos diversos (insatisfação, baixos salários, cansaço e etc.). A rotatividade é uma das consequências da precariedade do trabalho na atualidade, e como existe no mercado de trabalho uma reserva muito grande de indivíduos que aguardam nas filas para uma oportunidade de emprego, as empresas não encaram a rotatividade como um grande problema. Esse processo existe tanto na produção de mudas, plantio e colheita, porém em proporções maiores no plantio.

Segundo Teixeira (2013) uma das principais justificativas utilizadas pelas empresas em relação à “alta rotatividade” existente nos mais diferentes setores da economia nos tempos atuais, é porque os trabalhadores não conseguem se adequar aos “postos de trabalho” e, portanto, não atendem as demandas da empresa. A autora levanta um questionamento pertinente em relação ao posicionamento das empresas, porque será que “esse problema não é propriamente uma consequência da desestruturação de mercado de trabalho nacional, caracterizado por excessiva liberdade de ação do patronato e das baixas remunerações frente a uma estrutura produtiva moderna e sofisticada?” Sendo que, o agravamento desse problema está ligado ao “aquecimento do mercado”, que faz emergir uma procura por “novas técnicas” e novos padrões dentro das empresas que levam a um rompimento do vínculo trabalhista de maneira precoce (TEIXEIRA, 2013, p. 32).

3.3 A atividade da colheita florestal.

A colheita faz parte da terceira etapa da silvicultura e é realizada principalmente por trabalhadores da empresa central, com exceção de algumas atividades acessórias, relacionadas com o transporte e alimentação dos trabalhadores e a manutenção dos equipamentos florestais. Essa é uma etapa que no âmbito da análise aparece como mais central e que segue a lógica adotada pelas empresas quando elas terceirizam serviços. Ou seja, aquelas atividades que são vistas como secundárias ou de “meio” elas são terceirizadas, e aquelas denominadas como principal ou “fim”, são assumidas pela própria empresa. Essa estratégia de gestão da força de trabalho gera um processo de diferenciação muito grande no tratamento daqueles que são contratados por prestadoras e aqueles que são “primarizados” ou contratados direto pela empresa.

Apesar da atividade principal da colheita ser executada por trabalhadores contratados pela Suzano, caso dos operadores dos tratores florestais, verifica-se a presença de prestadoras de serviço na atividade. De que forma? No serviço de

manutenção dos tratores florestais, na alimentação e transporte dos trabalhadores e no serviço de transporte da madeira colhida.

Os operadores florestais chegam ao campo e antes de iniciar as atividades também participam do Diálogo Diário de Segurança (DDS), tomam o café que é fornecido pela empresa e se dirigem até o “eito” (local onde a atividade de processamento da madeira será realizada). Antes de iniciar a operação os eitos precisam ser identificados com o nome do operador, data, o número do trator que o operador iniciou a atividade e também uma seta virada para onde o operador está começando a atividade. Depois da identificação ele faz a inspeção geral do trator (Harvest) que é um procedimento obrigatório para todos os operadores e é também uma medida de segurança. Na inspeção o operador faz a limpeza das folhas, verifica as avarias no trator, verifica o nível de óleo, o nível de combustível, o material rodante, o farol e as condições do trator dentro da cabine. Terminada a inspeção geral o operador se acomoda na cabine, coloca o cinto, regula o banco e começa a atividade de processamento da madeira dentro do padrão de tamanho e descascamento da madeira. Segundo o supervisor da operação florestal cada Harvest⁴⁰ colhe quatro linhas por vez, com uma meta de colher 6 mil m³ por dia (cerca de 600 a 700 árvores). A atividade de colheita deve ser realizada de tal forma que os troncos cortados tenham entre 6,80 e 7,00 m.

Os trabalhadores que fazem a operação da colheita não são terceirizados, mas os que fazem a manutenção e o transporte sim. Os tratores são importados da Suécia e do Japão, e as empresas que vendem esses tratores para a Suzano – como a Komatsu – fornecem um serviço especializado para a manutenção, que, de outra forma, teria de ser realizado por uma equipe treinada pela empresa. São realizados dois tipos de manutenção, uma manutenção de prevenção, onde é feita uma avaliação no trator antes do operador iniciar atividade, para verificar possíveis problemas existentes. E uma manutenção de correção quando o trator apresenta alguma irregularidade, nesses casos, à equipe de manutenção precisa fazer a reparação de imediato para não atrasar a produção.

⁴⁰Harvest: É um equipamento autopropelido cuja finalidade é cortar e processar árvores dentro das florestas. O harvest corta, desgalha, descasca e traça no tamanho desejado (sistema computarizado). Pode produzir o equivalente a 20 motosserras. No Brasil, apenas 10 – 15% da colheita florestal é realizada com o harvester e apresenta um rendimento 30 st/h, chegando a processar em alguns tipos de talhões até 100 árvores por hora (FERNANDES, 2014. p. 6).

O trabalho na colheita florestal, também é realizado em locais isolados e distantes das residências dos trabalhadores, por isso eles também fazem uso do serviço de transporte. A diferença existente em relação às condições do transporte das etapas anteriormente descritas (produção de mudas, plantio e manutenção) é que o ônibus utilizado possui uma central de ar condicionado. Isso já demonstra um fator de diferenciação no tratamento dos trabalhadores contratados pelas prestadoras em relação aos contratados diretamente pela empresa central. Apesar dos trabalhadores da colheita disporem de um transporte com mais conforto, existem algumas insatisfações no tocante a forma como o serviço foi prestado no início, e como vai mudando com decorrer do tempo, até porque os locais promovem a degradação dos ônibus. É relevante lembrar que quem faz o transporte dos trabalhadores em todas as etapas é uma empresa prestadora de serviço. Essa insatisfação aparece de forma mais clara na fala de um dos trabalhadores entrevistado:

O transporte a gente já mudamos, sempre eles estão procurando o melhor para gente, já mudamos umas 4 vezes de empresa de transporte, eles começam com uma empresa que oferece um ônibus bom como a empresa pede e por fim como é local de mato essas coisas, de difícil acesso, estraga muito o ônibus, aí do meio para o fim eles começam a mudar, não é mais o mesmo serviço do início, depois eles começam tipo a relaxar, não é a Suzano, são as empresas que fornecem o serviço de transporte, mesmo porque é um local de difícil acesso que maltrata muito os ônibus, estraga o ônibus, estrada ruim, mato, atolamentos em tempos de chuva, aqui é um lugar de difícil acesso mesmo (Entrevista realizada com Márcio, operador florestal da empresa central, em 25/09/2016).

Com relação à jornada de trabalho a colheita florestal é organizada em um sistema de três turnos, de segunda a sábado e, eventualmente aos domingos quando há a necessidade de aumentar a produção. O primeiro dos três turnos, do período da manhã, se inicia às 7 horas da manhã, se inicia às 7 horas e vai até às 15 horas; o segundo turno, o turno da tarde, se inicia às 15 horas e vai até as 23 horas; enquanto o turno da noite, denominado pelos trabalhadores de “rasgadeira”, vai das 23 horas até as 7 horas do dia seguinte. Sendo que há um intervalo de uma hora para o almoço e uma parada de uma hora à noite para um lanche e descanso.

Após algumas reivindicações dos trabalhadores e o apoio do sindicato, ocorreu uma mudança no horário dos turnos no dia de sábado, de forma a permitir que o trabalhador pudesse ter um tempo maior de descanso no domingo. Nesse sentido, o horário do sábado ficou estabelecido da seguinte maneira: o turno da manhã se desloca das 7 às 14 horas; o turno da tarde das 14 às 20 horas e o turno da noite das 20 às 4 horas do dia seguinte.

A reivindicação que motivou a redução do horário foi justificada com base no fato de que os trabalhadores do no turno da noite chegavam em casa depois das 8 horas no domingo, uma vez que mesmo terminando o trabalho às 7 horas, o deslocamento do local da atividade até o ponto mais próximo das residências levava em média entre 1 a 2 horas dependendo da localização do trabalhador. Para quem trabalhou a semana toda a noite e precisa descansar no domingo para voltar às atividades na segunda, uma ou duas horas a mais de descanso faz muita diferença.

A própria organização do tempo torna-se parte da dinâmica do capitalismo, que na produção busca aproveitá-lo da melhor maneira possível para obter lucro. Já o trabalhador tenta administrá-lo, o que em muitos casos é altamente complicado. O sistema de turnos existente na colheita acaba impossibilitando o trabalhador de se dedicar a outras atividades, como, por exemplo, atividades de estudo, de lazer e etc⁴¹. Quando se perguntou a um dos operadores entrevistado o que ele achava do sistema de turno e como isso afetava sua vida fora da empresa ele respondeu:

É cansativo, é puxado, principalmente a *rasgadeira* que é seis dias de noite, oito horas por noite. Em relação a fazer outras coisas o horário atrapalha, a parte ruim é essa, o horário, porque a gente acaba não tendo muito tempo para família, a gente passa mais tempo lá no serviço, quando estávamos em Dom Eliseu que era distante tinha dia que eu acordava 3 da manhã, chegava em casa 6 ou mais da noite, chegava em casa era só dormir e voltar para o serviço, e o domingo não dá para sair da cidade, no máximo alguma chácara próxima, e se sair a gente acaba se cansando mais, essa é a dificuldade (Entrevista realizada com Wallace, operador florestal da empresa central, em 14/09/2016).

A introdução de novas tecnologias é cada vez mais frequente nas empresas, uma exigência do próprio contexto global que impõe através da competição a incorporação de máquinas mais modernas. Na colheita florestal da empresa central foi feita a substituição dos tratores Tigercat pelo Komatsu, pois, esses últimos consomem 50% a menos de combustível. Por esse motivo, além da equipe de técnicos e trabalhadores da Suzano, há uma equipe responsável pela manutenção dos tratores da empresa Komatsu.

Diariamente os trabalhadores seguem um procedimento padrão tanto ao chegar ao local de trabalho, como no momento do retorno para suas residências. Primeiramente

⁴¹ A distribuição do tempo de trabalho inclui questões como o trabalho em turnos, noturnos, aos domingos, o banco de horas e outras formas de flexibilização que impactam diretamente como ele será distribuído ao longo do dia, da semana, do mês e do ano. A flexibilização da distribuição aumenta a individualização das relações de trabalho, o controle do tempo do trabalhador e intensifica o ritmo de trabalho. Isso resulta em um trabalhador mais cansado, com menor poder de barganha e sem controle do seu tempo de vida dentro e fora do local de trabalho. As fronteiras entre tempo de trabalho e tempo de não trabalho tornam-se difusas (CALVETE, 2013, p.188).

ele conversa com o colega do turno anterior para saber como se encontra a máquina e os procedimentos que nela foram realizados. Ou seja, se houve alguma troca de máquina, se foi feita a manutenção (tanto a preventiva que já faz parte do procedimento diário, como a corretiva que é quando a máquina está com algum problema), se houve alguma mudança de talhão ou Unidade de Plantio. Depois da conversa com o colega o operador faz um “check list” da máquina, verifica o óleo, verifica se tem danos ou irregularidades dentro e fora na máquina. Depois disso o trabalhador anota em um documento de controle o horário que chegou até o fim do “check list” e começa a atividade. Nesse documento de controle também são anotadas todas as questões que surgirem durante o período da atividade, assim como todos os procedimentos feitos e a quantidade de madeira que foi cortada. O operador além de operar a máquina, faz a identificação das toras cortadas por ele através de um adesivo que contém o nome dele, o número do trator (Harvest) e a data.

O operador florestal tem como atividade principal a operação da colheita com o Harvest da marca Komatsu. Da cabine do trator (Harvest) o operador controla toda a atividade através de um Joystick que é uma espécie de dispositivo de controle. A máquina faz todo o processo, arranca o eucalipto, descasca e o corta em três partes. Porém o controle do corte é feito pelo operador a através do Joystick, ele precisa saber o momento certo para identificar quando a madeira já está dentro do padrão.

Depois que é feita a colheita, a madeira fica no chão traçada aguardando as próximas etapas (baldeio, carregamento e transporte). Como a atividade da colheita é “primarizada”, o processo de baldeio e carregamento quem faz é a Suzano, só o transporte da madeira até a fábrica quem faz é uma terceirizada. Segundo informações da pesquisa, após a madeira ser colhida vem o operador do trator Forwarder (FW)⁴² que empilha as toras, coloca no compartilhamento do trator e faz o baldeio da madeira para a estrada. Depois que a madeira já está na estrada é usado uma Grua florestal para fazer o carregamento das pilhas para as carretas.

⁴²Forwarder: É um equipamento projetado para utilização no transporte primário, ou seja, a remoção das toras já cortadas de dentro da floresta para a periferia dos talhões de modo a evitar o tráfego de caminhões dentro da mesma. Apresenta um rendimento 40 st/h, trabalhando em uma declividade máxima de 35º. A distancia máxima de baldeio deve ser entre 200-300m (FERNANDES, 2014, p. 8).

Figura 4: Harvest



Fonte: Colheita da madeira, 2014.

Figura 5: Forwarder



Fonte: Colheita da madeira, 2014.

Figura 6: Grua Florestal



Fonte: Colheita da madeira, 2014.

Nos locais onde ocorre o processo de exploração florestal, são montadas pela empresa central estruturas móveis que servem de apoio como escritório, refeitório e banheiro. Além dessa estrutura, a empresa terceirizada responsável pela manutenção dos tratores florestais monta uma espécie de oficina, que serve de base para os ajustes e a correção de defeitos nos tratores florestais. A prestadora de serviço é responsável por todo o processo de manutenção, eles fazem uma preventiva na máquina para corrigir os problemas existentes, realizam a troca de óleo, a troca dos filtros e o ajuste de algum parafuso solto, sendo que esse é um procedimento padrão. Quando o Harvest apresenta algum defeito maior é realizada uma ação de correção e a máquina passa mais tempo parada fugindo ao que foi estabelecido no cronograma.

O tempo da preventiva é contabilizado no cronograma, já as paradas mais longas por conta de defeitos não. Isso afeta diretamente a meta de produção coletiva dos operadores, que segundo informações coligidas no campo, equivale a nove mil metros cúbicos diários de madeira colhida. Contudo, existem meses em que esse objetivo de produção aumenta para 10.500 metros cúbicos, de forma que se muitos tratores tiverem

defeitos, ou se estes demorarem muito tempo para serem corrigidos a equipe de produção terá dificuldades para atingir a meta e o percentual será muito maior.

Como exposto anteriormente, as metas de produção são parte das estratégias de gestão com vistas a alcançar níveis cada vez maiores de lucros. Enquanto que nas atividades desenvolvidas na produção de mudas e no plantio esse valor acrescido não é tão expressivo, no caso da colheita florestal a consecução das metas de produção tem um peso significativo na remuneração do operador, que, possui um valor fixo e um valor flexível em função da produtividade alcançada.

As metas são estabelecidas de acordo com o inventário florestal feito pela empresa no processo de planejamento. O que seria esse inventário florestal? É um estudo sobre o volume de madeira – medido em metros cúbicos de lenha – passível de ser colhido em uma determinada Unidade de Produção (UP), ou seja, mais ou menos a quantidade de árvores ali existente. As metas são calculadas por metros cúbicos e cada trabalhador precisa produzir em média 130 a 140 metros cúbicos por dia, o que, segundo operadores, significa cortar cerca de 500 árvores ou 1000 árvores por turno, dependendo das características da floresta plantada no local que está sendo explorado.

Segundo informações dos trabalhadores entrevistados, quanto mais fina a árvore mais fácil torna-se o trabalho, porém, essa menor dimensão aumenta o volume de árvores que precisa ser cortada, em média 1000 árvores. Fatores como a dificuldade de acesso ao local, qualidade da madeira, qualidade do talhão, topografia do terreno e sujeiras existentes no local implicam diretamente no alcance das metas. Outra questão pertinente que aparece na fala dos trabalhadores em relação às metas é o próprio uso da tecnologia para atingi-las.

Ocorreu uma mudança recente de tratores na colheita florestal da empresa central, antes eram utilizados os tratores da marca Tigercat (sueco), que foram trocados por tratores da marca Komatsu (japoneses), que, segundo relatos, consome uma quantidade menor de combustível e tem uma tecnologia mais avançada. Todavia existem diferentes percepções dos trabalhadores em relação à mudança das máquinas. Uns acreditam que depois que mudaram os tratores ficou mais fácil alcançar as metas, porém outros consideram que a mudança não foi tão favorável para o mesmo propósito. Na fala dos próprios trabalhadores é possível perceber essas diferentes maneiras de lidar com o processo de mudança. Quando se perguntou aos trabalhadores o que eles

achavam das metas, e se era fácil alcança-las, apareceram concepções opostas no tocante à mudança dos tratores florestais. Na primeira visão um olhar positivo sobre isso:

No início assim a gente tava ruim porque era máquinas novas só que a gente não tinha a experiência de hoje né, isso foi no primeiro ano, no segundo ano a gente já tinha mais um pouco de experiência só que as máquinas já estavam bem mais usadas, quebravam mais, e agora não, a gente está com máquina novas e com qualidade, melhorou bastante a nossa produção, o alcançar das metas já está bem melhor, já estamos todos com máquinas novas, mudou a frota de máquinas (Entrevista realizada com Márcio, operador florestal da Suzano, em 25/09/2016).

Do outro lado encontra-se um segundo olhar sobre o processo, que contrasta com o primeiro, e demonstra uma maneira diferente de adaptação ao novo modelo do Harvest.

Hoje nós tá com um pouco de dificuldade nos equipamentos que foi trocado né, as máquinas, então assim, as máquinas que nós vinha trabalhando era muito boa, dava muita condição para nós, pra nós atingir a meta que eles pedem para nós hoje, nós tem que trabalhar um pouco mais, a outra trabalhava menos, nós tinha menos dificuldades para atingir as metas, a máquina é mais moderna, mas tem menos força, a outra era menos moderna, mas a gente trabalhava menos porque ela dava condição para gente (Entrevista realizada com Vanderlei, operador florestal da Suzano, em 17/09/2016).

Como essa etapa é assumida diretamente pela empresa central, a organização e divisão hierárquica da empresa se diferenciam em relação as duas primeiras etapas (produção de mudas e plantio). Na divisão hierárquica tem um presidente geral que fica na unidade de São Paulo, abaixo dele tem os diretores de unidades que ficam também em São Paulo, mas fazem visitas constantes as unidades, sendo Imperatriz uma dessas unidades. Em seguida vêm os gerentes executivos que ficam fixos nas unidades e respondem por ela, assim como fazem a ponte com os diretores e o presidente da empresa. Abaixo dos gerentes executivos tem os gerentes de núcleo, sendo que, a unidade de Imperatriz está dividida em 4 núcleos que ficam localizados em, Dom Elizeu no Pará, Cidelândia Maranhão, Porto Franco Maranhão e no Piauí. Cada núcleo possui um gerente, sendo que, o gerente de Cidelândia também responde pelo núcleo de Porto Franco, por estarem localizados dentro do mesmo estado e também por causa da demanda do trabalho. Embora os outros dois núcleos estejam localizados fora do estado do Maranhão eles estão diretamente vinculados à unidade de Imperatriz e são por ela gerenciados.

Depois dos gerentes de núcleos vêm os supervisores que são os responsáveis por supervisionar e repassar aos gerentes as questões relevantes das atividades que estão sendo realizadas. Abaixo dos supervisores tem os técnicos de operação, que são aqueles que acompanham diariamente as operações no campo, logo em seguida vêm os assistentes de operações florestais que são os que acompanham diariamente as atividades no campo. Abaixo dele tem o agente florestal que é a pessoa que assume a função de vigilante florestal, ou seja, é quem fica responsável por rodar as fazendas e também suas divisas com o propósito de perceber os pontos de melhorias para o trabalho. Em seguida vêm os operadores que são os responsáveis por realizar diretamente a colheita do eucalipto.

3.4 - Transporte florestal para a fábrica de celulose.

O transporte da madeira até o destino final (fabricação de celulose) é feito por uma empresa prestadora de serviços contratada para essa atividade. Contudo, a empresa central possui uma equipe de logística que cuida e controla todo o processo, do momento que a madeira cortada (lenha) sai da floresta, com o carregamento das carretas até o momento em que chega à fábrica. Ou seja, as prestadoras entram com os caminhões porque a empresa central não tem caminhão próprio, mas é a empresa central que controla todo o fluxo dos caminhões. A organização do trabalho é feita através de um supervisor, de um técnico florestal e um assistente, as três funções são responsáveis por coordenar a logística dos caminhões fazendo a verificação dos locais onde tem madeira para ser carregada e controlando também o fluxo dos caminhões para que não ocorra o acúmulo em um só lugar.

Segundo a OIT (2009), para realizar o transporte da madeira, as empresas do setor florestal precisam estar atentas a algumas determinações e diretrizes contidas no Código de Trânsito Brasileiro. Portanto, é fundamental que a empresa verifique se “o transporte dos trabalhadores, da madeira e de outros produtos florestais estão sendo feitos conforme as resoluções adotadas pelo Conselho Nacional de Trânsito (CONTRAN)” (OIT, 2009, p. 28). Não atentar para essas questões significa colocar em risco a vida do trabalhador que conduz o caminhão e violar os princípios de segurança que devem ser seguidos de acordo com as normas reguladoras.

A Resolução Nº 246, de 25 de julho de 2006, fixa requisitos técnicos de com disposição vertical ou piramidal (triangular). Seja como as toras segurança

para o transporte de toras de madeira bruta por veículo rodoviário de carga. Nesse transporte, as toras devem ser transportadas no sentido longitudinal do veículo, estejam dispostas, os veículos devem possuir, entre outros itens, fueiros (escoras) adequados, cabos de aço ou cintas de poliéster tensionados com sistema de catracas (OIT, 2009, p. 30).

Segundo as informações coletadas no campo às empresas que fazem o transporte seguem todas as normas de segurança e os trabalhadores possuem experiência com esse tipo de atividade assim como a habilitação necessária e exigida para o trabalho. Os motoristas fazem parte do quadro de funcionários da empresa prestadora de serviço e a equipe de logística que controla toda a atividade faz parte do quadro de funcionários da empresa central. Assim como nas outras etapas, produção de mudas, plantio e colheita, existe no processo de carregamento da madeira um planejamento anual e o um planejamento mensal que é feito pela empresa central, onde contém as coordenadas de como o trabalho deve ser realizado diariamente.

Capítulo 4: Trajetórias sócio-profissionais de trabalhadores florestais da região de Imperatriz.

A atividade florestal na região de Imperatriz é recente e os trabalhadores que atualmente se encontram na atividade podem ser classificados como operários de primeira geração, tendo sido formados recentemente ou trazidos de outras regiões, onde a atividade florestal é mais antiga.

No que concerne aos postos de trabalho de supervisores, técnicos, engenheiros florestais, as vagas são ocupadas por mão de obra trazida de fora. Isso ocorre porque quem ocupa essas funções precisa entender de técnicas florestais, precisa saber o que deve ser feito, quando tem que ser feito, ter técnicas e práticas para executar as atividades, precisa saber que tipo de insumo utilizar na preparação do solo antes do plantio. Precisa saber que técnicas devem ser utilizadas na produção das mudas de eucalipto para ter um produto com qualidade e no padrão exigido. Por isso a necessidade de um profissional que tenha conhecimento na área para assumir as funções de maior liderança, ou seja, que tenha experiência profissional. Ademais, só muito recentemente foi criado o curso de engenharia florestal na região, na Universidade Estadual do Sul do Maranhão.

Ao mesmo tempo em que quem assume esses cargos tem que ter a capacidade de planejar as atividades de plantio, manutenção e colheita, ele também deve ser apto para tomar decisões corretas quando ocorre algum tipo de imprevisto no processo de trabalho.

Por sua vez, a mão de obra que é empregada nas atividades de caráter mais manual, como o plantio do eucalipto, o processo de estaqueamento e seleção na produção de mudas geralmente é selecionada e treinada na região, só que através de um processo de treinamento mais curto. Por outro lado, os operadores florestais que atuam na colheita devem passar por um processo de treinamento mais longo e mais exigente, uma vez que o trabalho por eles realizado envolve a necessidade de conhecimentos mais avançados e a habilidade para a manipulação de tratores modernos.

A primeira turma de operadores de tratores oriunda da região foi formada em um curso de três meses, oferecido pela Suzano em parceria com o Serviço Nacional de Emprego (SINE) e, ministrado por uma empresa terceirizada, contratada

especificamente para isso. Os operadores dessa primeira turma estão atuando na função há mais de três anos e, recentemente, a Suzano formou mais alguns operadores que fazem parte de uma espécie de cadastro de reserva da empresa. Entre os trabalhadores da colheita florestal foi possível identificar também os operadores que já exerciam a função em outros lugares e que foram recrutados no processo de seleção.

Para os trabalhadores que executam as tarefas mais manuais no processo de trabalho florestal não é exigido um nível elevado de escolaridade ou qualificação profissional, porém, na atividade da silvicultura existem funções que exigem do trabalhador um nível maior de qualificação profissional (técnico florestal, supervisor, encarregado e etc.). Na colheita florestal, por exemplo, encontram-se dois tipos de trabalhadores, aqueles que possuem um grau de escolarização maior e aqueles que não chegaram ao ensino médio, mas que se destacam por causa de sua trajetória ocupacional e pelo aprimoramento profissional na função, feitos através de cursos na área. A trajetória educacional e profissional dos trabalhadores tem uma relevância muito grande na hora de entender porque uns ocupam determinados cargos e outros não.

O que minha pesquisa identificou através das entrevistas realizadas com os trabalhadores florestais, é que os operários que se encontram inseridos em atividades menos especializadas – que recebem salários mais baixos e fazem o trabalho mais precário – possuem trajetórias muito semelhantes. Para o caso dos trabalhadores que ocupam funções que exigem maior qualificação, verifiquei a necessidade de maior nível de escolaridade, da construção de uma trajetória ocupacional mais sólida e possuir uma rede de relações sociais. No caso desses trabalhadores identifiquei uma trajetória mais diferenciada, relacionada com as diferentes formas de obtenção desses três atributos (escolaridade, trajetória ocupacional e rede de relações).

Por exemplo, no caso dos trabalhadores que estão na atividade do plantio, ocupando funções mais precárias e recebendo salários menores, é possível perceber no perfil social desses trabalhadores algumas familiaridades em relação à trajetória escolar e ocupacional vivida por eles. Já para os trabalhadores da colheita florestal, há um aspecto de diferenciação e proximidade, diferenciação porque existem graus de escolaridades diferentes, é possível encontrar um operador com apenas ensino fundamental, assim como encontrar um operador que possui o ensino superior completo. O que aproxima os operadores em diferentes graus de escolaridade é a

construção de uma trajetória ocupacional e de uma rede de relações que permitem ao trabalhador transitar por funções diversas e até dividir e disputar a mesma função com outro que possui um grau de escolaridade maior.

Para entender melhor as diferenças e proximidades entre as trajetórias escolares e ocupacionais entrevistei sete trabalhadores (Quadro X), quatro dos quais trabalham no plantio, um dos quais também realiza atividade de manutenção do viveiro e outro que é responsável por armar a barraca onde os demais fazem a refeição. Entrevistei três trabalhadores na colheita florestal, que atuam como operadores de Harvest, que, contudo, possuem níveis diferentes de escolaridades.

Propriedades Sociais dos Trabalhadores Florestais

Quadro 05: Trabalhadores entrevistados segundo a empresa em que trabalham e a função que realizam.

Nome	Empresa	Função	Local de Nascimento	Idade	Nível de Escolaridade	Escolaridade Paterna		Trajetória Ocupacional				
						Pai	Mãe	Ocupação 1°	Ocupação 2°	Ocupação 3°	Ocupação 4°	Ocupação 5°
Joseilton Santos Silva	JS Florestal	Ajudante de serviços gerais (plantio)	Grajaú/MA	44 anos	4ª série do fundamental	2ª série do fundamental	Analfabeta	Serraria em Altamira/PA	Construção Civil em Marabá/PA	Carvoejamento em Açailândia	Serviços Gerais na Vale	JS Floresta 1 Suzano
Antoniél Luciano de Oliveira	JS Florestal	Ajudante de serviços gerais (plantio e manut. do viveiro)	João Lisboa/MA	47 anos	2ª série do fundamental	Analfabeto	Analfabeto	Roça com família	Carvoejamento em Açailândia	JS Florestal Suzano		
Josivaldo Carlos de Jesus	JS Florestal	Ajudante de serviços gerais (plantio)	Município (?) da Bahia	49 anos	Semianalfabeto	1ª série do fundamental	1ª série do fundamental	Fazendas em Açailândia	Serviços na QG Siderurgia	JS Florestal Suzano		
Danielton Santos Soares	ENFLORA	Barraqueiro (plantio)	Lago da Pedra/MA	49 anos	1ª série do fundamental	Analfabeto	Analfabeto	Bicos em Açailândia	Serviços gerais em Balsas	JS Florestal	ENFLORA para Suzano	
Márcio Antonio da Silva	SUZANO	Operador de Harvest	Município (?) de Mato Grosso do Sul	37 anos		Não estudou, mas, é caminhoneiro	Ensino Médio	Serraria, onde (?)	Gramacosa	Viena Sid.	Galeto e Depósito de bebidas	Suzano
Valdivam Soares de Oliveira	SUZANO	Operador de Harvest	Município (?) do Piauí	36 anos	Fundamental Completo	4ª série do fundamental	5ª série do fundamental	Cortador de cana em SP	Motorista de Ônibus em SP	Motorista de Ônibus no PI	Terceira da Suzano no RS	Suzano
Wallace de Souza	SUZANO	Operador de Harvest	Pedreiras/MA	27 anos	Ensino Superior – Tecnologia da Informação	Fundamental Completo	Ensino Superior - Pedagogia	Energia Verde	Escola	Imobiliária com tio	Suzano	

Fonte: Pesquisa de Campo, 2016.

Na seção seguinte apresento informações sobre as propriedades sociais desses trabalhadores procurando correlacioná-las com o tipo de atividade que realizam no processo de trabalho florestal.

4.1. Os trabalhadores das atividades de plantio e viveiro

Joseilton Santos Silva possui 44 anos de idade e nasceu no município de Grajaú/MA, filho de Raimundo Santos Silva e Maria Benedita Santos, também nascidos no Estado do Maranhão. Seus pais se mudaram para Açailândia quando ele ainda era pequeno, mas Joseilton Santos não chegou a acompanhar seus pais durante a mudança de cidade. Nesse intervalo de tempo, ele morou dezenove anos em outros lugares (nos estados do Pará, Piauí, Mato Grosso e Tocantins) e depois retornou para o Maranhão, indo morar no município de Açailândia onde reside atualmente com seus pais, irmãos e sobrinhos. Joseilton Santos Silva estudou até a quarta série do ensino fundamental quando ainda morava em Grajaú, ao passo que sua mãe não frequentou nenhuma escola e seu pai estudou até a antiga segunda série do ensino fundamental. Não é casado, mas tem duas filhas que moram com a mãe em outra localidade.

Seu Joseilton Santos começou sua vida profissional trabalhando em uma serraria em Altamira no Pará. Trabalhava no corte da madeira e tinha como função fazer a retirada do pó da madeira que ficava embaixo das máquinas. Como o trabalho era cansativo e perigoso, podendo ocasionar acidentes de trabalho e até mutilações, além da irritação na garganta e coceiras contínuas (causados pelo pó da madeira) ele resolveu fazer um acordo com o empregador e pedir demissão do trabalho. Como estava enfrentando muitas dificuldades para conseguir um novo trabalho na região, ele precisou migrar para o município de Marabá/PA e começou a trabalhar como ajudante de serviços gerais na construção civil, atividade na qual passou um período mais longo. Todavia, a empresa faliu e ele passou a enfrentar dificuldades para se manter no Pará, tendo que retornar para o Maranhão, indo residir no município de Açailândia onde passou a trabalhar na atividade de carvoejamento, na função de ajudante de carbonização em fornos da Viena Siderúrgica. Ficou na Viena durante sete meses e depois migrou para Consel, uma empresa terceirizada que prestava serviço para a empresa Vale (antes denominada Cia. Vale do Rio Doce), na qual trabalhou como ajudante de serviços gerais durante oito meses. Atualmente, o Sr. Joseilton trabalha no plantio do eucalipto, como ajudante de serviços gerais na empresa JS Florestal.

Em todas as atividades exercidas anteriormente e na atual seu Joseilton Santos contou com a ajuda de colegas para conseguir se inserir no mercado de trabalho. Na JS Florestal, empresa na qual se encontra atualmente, foi através de uma conversa com um colega do trabalho anterior que ele soube que a empresa estava contratando novos funcionários. A partir da informação fornecida pelo colega, ele se dirigiu até o local onde a empresa estava fazendo os cadastros e solicitou uma ficha de inscrição. Preencheu todos os dados e fez o cadastro, depois de três meses ele foi chamado para trabalhar. Após ser convocado, fez um treinamento de oito dias na empresa, para obter as informações sobre o trabalho a ser realizado, como fazer o uso correto dos Equipamentos de Proteção Individual (EPIS) e sobre as medidas de segurança e serem seguidas no campo. Vale destacar que além desse rápido treinamento, não foi solicitada a realização de nenhum curso específico para que Joseilton pudesse exercer a função para qual foi contratado. Começou na função de ajudante gerais em 17 de dezembro de 2015 e até o momento da entrevista continuava na mesma função.

As dificuldades de adaptação ao trabalho apareceram apenas no início, pois, seu Joseilton Santos nunca tinha trabalhado nesse tipo de atividade, no plantio de eucalipto, que, segundo ele, é muito cansativo. Contudo, após os dois primeiros meses ele conseguiu se acostumar na nova função laboral. Ele trabalha de segunda a sábado, das 7 da manhã às 16 horas da tarde, com um intervalo de uma hora de almoço, sendo que ele folga um sábado sim e outro não e dependendo da necessidade da empresa trabalha aos domingos fazendo a manutenção no viveiro. O deslocamento de casa para o local de trabalho dura em média de uma a duas horas, de forma que ele tem de sair de casa entre 3 a 5 da manhã para chegar ao ponto onde o ônibus irá pegá-lo.

Para atividade que seu Joseilton Santos realiza não é exigido um alto grau de escolaridade, e nem há um grau específico para função. É necessário que ele saiba mexer com atividades de silvicultura, que saiba executar as tarefas corretamente, se tiver algum tipo de experiência com trabalhos agrícolas já ajuda muito, porém isso não é um impedimento para realização do trabalho.

Os trabalhadores que vão manipular os produtos químicos precisam no mínimo saber ler porque precisam verificar qual produto deverá usar e a dosagem correta a ser usada, além dos procedimentos de segurança ao utilizar o produto. Seu Joseilton Santos

não manipula produtos químicos e até o momento não tem pretensões de realizar a tarefa.

O trabalho do seu Joseilton Santos é avaliado diariamente pelo encarregado da empresa. A avaliação é feita em cima da meta que foi estabelecida e do rendimento do seu Joseilton Santos no campo. Embora exista um processo de avaliação contínua, ela não interfere na remuneração do seu Joseilton Santos, serve apenas para o controle e monitoramento da atividade. As cobranças recebidas giram em torno do uso dos Equipamentos de Proteção Individual (EPIs) e em torno do cumprimento das metas.

De acordo com seu Joseilton Santos, quando não está no trabalho aproveita o tempo livre para descansar em sua residência e assistir TV. Até o momento não faz nenhum curso ou atividade educacional, não participa de nenhuma igreja, associação ou movimento sindical. Como o tempo que sobra para o descanso é muito curto ele sente dificuldades de se dedicar a outras atividades. O baixo salário também contribui para a privação de momentos de lazer com a família, porque o que sobra é muito pouco e às vezes não dá para suprir as necessidades mais básicas como alimentação e vestuário. Para melhorar sua atual condição financeira seu Joseilton Santos tem como sonho mudar de profissão e se tornar motorista de ônibus. Contudo, sente inúmeras dificuldades para realizar seu projeto de vida, primeiro porque ainda não possui condições financeiras para frequentar uma autoescola e tirar a carteira de motorista, aliado a falta de experiência e oportunidade de crescimento profissional.

O segundo trabalhador entrevistado foi **Antoniél Luciano de Oliveira**, 47 anos de idade, que nasceu no município de João Lisboa/MA e, atualmente reside no bairro da Vila Ildemar, em Açailândia/MA. Seus pais são oriundos do Ceará, não chegaram a frequentar escola e sempre trabalharam na roça. Eles chegaram a Açailândia nos anos 1980, quando ainda eram bem jovens, com o objetivo de melhorar de vida.

De acordo com as informações recolhidas, seu Antoniél Luciano estudou até a segunda série do ensino fundamental e, quando jovem trabalhou ajudando os pais na agricultura, em atividades de preparo da terra e de cultivo de produtos agrícolas. É casado e pai de quatro filhos, sendo uma menina e três meninos, com idade variando entre 7 a 14 anos de idade. A primeira ocupação exercida por Antoniél Luciano, após a atividade agrícola, foi à produção de carvão vegetal. Em 2006 ele começou a trabalhar para empresa Bel, como “enchedor de forno”; atividade que exerceu por um médio

período, até que a empresa decretasse falência. Depois dessa experiência passou a trabalhar na JS Florestal como ajudante de serviços gerais na atividade do plantio do eucalipto, realizando tarefas diárias de limpeza da área, capina, irrigação manual e auxiliando na manutenção dos viveiros.

O processo de entrada na JS Florestal ocorreu com a ajuda de amigos, que já eram funcionários da empresa e que o informaram sobre a existência de novas vagas. Antoniel Luciano participou de duas seleções na JS Florestal. Na primeira seleção em que se inscreveu não foi chamado, contudo, alguns meses depois, ele soube que a empresa estava fazendo novas contratações e mais uma vez preencheu uma ficha de inscrição. Após dois meses ele foi chamado para trabalhar no plantio de eucalipto.

De forma semelhante ao ocorrido com o trabalhador anteriormente descrito, seu Antoniel Luciano participou de um treinamento rápido, de uma semana, realizado na própria empresa, para poder assumir a função. O treinamento consistiu, nos procedimentos a serem seguidos, sobre as medidas de segurança e o manuseio dos Equipamentos de Proteção Individual (EPIs). A adaptação ao trabalho não foi tão difícil, pois, segundo o entrevistado, a experiência anterior com o trabalho agrícola ajudou bastante, devido a algumas semelhanças entre as tarefas a serem realizadas, como no caso da capina.

A jornada de trabalho de seu Antoniel ocorre de segunda a sábado, das 7 horas da manhã às 16 horas da tarde, com um intervalo de uma hora para o almoço. Contudo, o trabalho no sábado é alternado, um sábado sim e outro não, em alguns domingos – de acordo com uma escala estabelecida pela empresa – ele tem de dar apoio na manutenção dos viveiros. Ele geralmente sai de casa entre três e cinco da manhã para se dirigir até o local onde o ônibus irá pegá-lo para levá-lo ao campo, que leva em média entre uma hora e quarenta minutos a duas horas para chegar ao local de trabalho. Como sai muito cedo de casa, ele toma o café da manhã no local de trabalho.

O trabalho do seu Antoniel é avaliado diariamente pelos encarregados e técnicos, com todas as observações sendo anotadas em um documento de controle, para verificar se as metas estipuladas pela empresa estão sendo cumpridas, se ele está seguindo os procedimentos de segurança e fazendo uso dos Equipamentos de Proteção Individual (EPIs). Contudo, essa avaliação não interfere na remuneração do seu Antoniel, pois apesar de possui metas a serem cumpridas, estas não implicam no

pagamento de remuneração adicional em seu salário no final do mês, elas são apenas para dar a direção do que precisa ser feito⁴³.

Mudar de profissão e crescer na empresa faz parte de um dos projetos de vida de seu Antoniel, pois, ele argumentou durante a entrevista que gostaria muito de chegar a tornar-se um encarregado ou tratorista, porém, sente inúmeras dificuldades para alcançar tal objetivo. Primeiramente para chegar a ser um tratorista ele precisaria entrar em uma autoescola e tirar a carteira de motorista na categoria indicada para veículos pesados, o que significa que precisaria aprender novas noções de leitura porque ainda tem muitas dificuldades para ler. Além dessas dificuldades a falta dinheiro e de tempo para se dedicar a outras atividades tornam o processo ainda mais árduo. Por sua vez, para chegar a ser um encarregado ele precisaria de um aprimoramento no conhecimento voltado para técnicas de silvicultura, o que depende da realização de cursos na área, algo que ele ainda não conseguiu fazer, por falta de tempo e por não ter condições financeiras para custeá-los.

Atualmente seu Antoniel Luciano não participa de nenhuma igreja, associação ou movimento sindical. Nos momentos de folga ele aproveita apenas para descansar e assistir TV, não costuma sair com a família para atividades de lazer e recreação. Dentre os motivos que apresentou para ficar em casa nos momentos de folga, ao invés de sair, estão o fato dele se sentir muito cansado para realizar outras atividades, a necessidade de se dedicar a família é muito grande, mas o baixo salário recebido só dar para suprir as despesas com alimentação, e, portanto, não sobra para ser investido em outras coisas.

Também ajudante de serviços gerais, **Josivaldo Carlos de Jesus**, nasceu na Bahia, possui 49 anos, é casado e pai de três filhos. É filho de Izaldina da Conceição de Jesus e Raimundo de Jesus também nascidos na Bahia, que migraram para o Maranhão quando ele ainda era muito jovem, indo trabalhar em uma fazenda no município de Açailândia. Seus pais só estudaram até o primeiro ano do ensino fundamental e seu Josivaldo Carlos é semianalfabeto. Após passar alguns anos trabalhando em fazendas, os pais de seu Josivaldo conseguiram um terreno na sede do município, onde construíram uma casa e passaram a morar. Atualmente seu Josivaldo reside com a família no bairro do Piquiá, em uma casa construída com a ajuda de amigos e parentes.

⁴³ Como mencionado no capítulo anterior, em alguns momentos os trabalhadores do plantio recebem uma premiação, através de um sorteio feito pela empresa entre aqueles que não tiveram nenhuma falta durante o mês e contribuíram significativamente para que sua equipe atingisse a meta de produção estabelecida.

Além de trabalhar em fazendas no cultivo de roças para o autoconsumo por um período de tempo, seu Josivaldo Carlos trabalhou durante dois anos na Queiroz Galvão como auxiliar de serviços gerais no plantio do eucalipto. Porém a atividade que ele exercia na Queiroz Galvão tinha um diferencial da que ele exerce atualmente na JS Florestal, o plantio se destinava a produção de carvão vegetal para alimentar os altos fornos na fabricação de ferro gusa. Atualmente ele também trabalha no plantio do eucalipto, mas, o destino final é a produção de celulose e papel. Já está na empresa há quase dois anos e pretende permanecer por um bom tempo.

O processo de seleção foi conduzido diretamente pela JS Florestal. Ele soube da informação do emprego através de um programa de rádio local, que noticiou que a empresa estava selecionando pessoas para trabalharem na silvicultura, na função de auxiliar de serviços gerais. Foi até o local onde estava sendo feita a seleção, preencheu a ficha com os seus dados e ficou aguardando ser chamado, o que ocorreu cerca de três meses depois, quando ele foi contratado e começou a trabalhar.

O processo de adaptação ao tipo de atividade não foi tão difícil, pois a atividade que exerce na JS Florestal é semelhante ao trabalho que fazia na empresa anterior, na atividade de plantio de eucalipto da Energia Verde (empresa da Queiroz Galvão Siderúrgica). Passou por um pequeno treinamento, de uma semana, realizado pela própria empresa, através do qual recebeu informações básicas sobre o trabalho a ser realizado, os procedimentos de segurança do trabalho e sobre o uso dos Equipamentos de Proteção Individual (EPIs). Quem deu o treinamento foi o próprio técnico em segurança do trabalho da empresa, com o auxílio do encarregado e dos técnicos florestais.

A rotina diária de seu Josivaldo Carlos começa bem cedo, ele acorda às 3 da manhã para ir ao trabalho, às quatro da manhã ele se dirige ao ponto onde o ônibus irá pegá-lo juntamente com outros colegas de trabalho que moram próximo, ele leva em média duas horas para chegar ao campo. Trabalha de segunda a sábado, das 7 da manhã às 16 horas da tarde com o intervalo de uma hora para o almoço. Folga um sábado sim e outro não, e ajuda na manutenção do plantio aos domingos quando solicitado pela empresa e de acordo com a escala estabelecida.

A atividade realizada é avaliada pelos técnicos florestais e pelos encarregados que acompanham os trabalhadores diretamente no campo. Essa avaliação serve para

medir o cumprimento das metas estabelecidas pela empresa, para verificar se as normas de segurança estão sendo observadas e para averiguar o uso de EPIs. A avaliação não interfere na remuneração final de seu Josivaldo Carlos⁴⁴, mas sim no desempenho das tarefas. O nível de cobrança para que o trabalho seja bem feito e alcance os objetivos traçados no planejamento é bem alto. Em dias em que o cumprimento das metas está muito baixo e há uma demanda da empresa para que se aumente a produção, as metas são alteradas. Quando existe essa necessidade os trabalhadores recebem as orientações dos encarregados.

O tempo que possui fora do trabalho seu Josivaldo Carlos aproveita para ficar em casa e descansar, não participando de atividades em igrejas, associações ou no movimento sindical. Nos momentos de folga ele aproveita para ficar em casa e descansar. Não costuma sair com os filhos e a esposa para nenhum outro lugar, no máximo vão à casa de algum parente próximo, o que não ocorre com muita frequência. A justificativa está no fato de que como o trabalho é muito cansativo e às vezes é necessário fazer hora extra aos domingos, o tempo que sobra só dar para o repouso. Desse modo, a disposição e o tempo para outras atividades de lazer e recreação são poucas e, portanto, são deixadas de lado.

Como projeto de crescimento profissional seu Josivaldo Carlos pensa um dia ter um pedaço de terra para plantar e não depender de ninguém para garantir o seu sustento e de sua família. Uma segunda alternativa é trabalhar na cidade em serviços de construção civil como pedreiro. Todavia faltam recursos financeiros para adquirir a terra, e ainda não surgiu nenhuma oportunidade para trabalhar como pedreiro, nem por conta própria e nem empregado em uma firma. A garantia de um salário no final do mês ainda é o único meio que seu Josivaldo Carlos dispõe para assegurar o seu sustento e de sua família.

O último trabalhador do setor de plantio entrevistado foi **Danielton Santos Soares**, de 49 anos de idade, casado pai de dois filhos. Danielton nasceu em Lago da Pedra/MA e mora em Açailândia há mais de 28 anos. Sua mãe nasceu em Lago da Pedra/MA e seu pai em Altamira do Maranhão. Seus pais trabalharam muito tempo na

⁴⁴ Como no caso do trabalhador anteriormente citado, a avaliação, metas não interferem na composição do salário final do seu Josivaldo Carlos, salvo quando ele participa de um sorteio que é feito pela empresa e tem a sorte de ser contemplado com 200,00 reais.

roça, mas Danielton não os acompanhou nas atividades agrícolas. Enquanto seus pais são analfabetos, Danielton estudou até o primeiro ano do ensino fundamental, em uma escola no município de Lago da Pedra. Ao chegar em Açailândia Danielton não conseguiu retomar os estudos, pois, teve de se inserir logo no mercado de trabalho.

No início de sua trajetória ocupacional Danielton trabalhou em pequenos serviços, sem carteira assinada, caso do trabalho de campina em terrenos, da confecção de cercados em fazendas, e de ajudante de pedreiro e outras atividades que iam aparecendo. Depois dessas atividades informais, começou a trabalhar com carteira assinada como ajudante de serviços gerais em uma empresa (Agromina Agroindustrial) localizada no município de Balsas/MA. Depois que saiu da Agromina Agroindustrial retornou para Açailândia, conseguindo emprego na JS Florestal, também como ajudante de serviços gerais, mas no plantio do eucalipto, onde permaneceu durante um ano e meio. Atualmente Danielton trabalha na empresa Enflora Florestal, também no plantio do eucalipto, contudo ele é o responsável por armar a barraca onde os demais trabalhadores fazem as refeições (café da manhã e almoço), além de armar a barraca ele também serve a alimentação para os colegas e distribui as garrafas de água no campo. A função dele é específica, ele é o “barraqueiro”, mas o salário na carteira é o mesmo dos demais colegas de trabalho, um salário mínimo e a função é de serviços gerais.

O processo de seleção foi coordenado pela própria empresa. Seu Danielton soube que a ENFLORA estava contratando através de propaganda realizada em um carro de som, informando que a empresa estava precisando de trabalhadores para trabalhar no plantio do eucalipto. Depois do anúncio se dirigiu até o local com os documentos e preencheu uma ficha com seus dados, após um mês foi chamado e contratado. Realizou um treinamento de oito dias na própria empresa, que foi realizada pelo técnico em segurança do trabalho, o encarregado e o técnico florestal, para o repasse de informações sobre os procedimentos a serem seguidos durante as atividades, tanto em relação ao trabalho em si, como em relação aos procedimentos de segurança do trabalho e o uso correto dos Equipamentos de Proteção Individual.

Como o trabalho do seu Danielton é armar a barraca, servir a alimentação e abastecer os colegas com água ele não possui metas diárias a serem alcançadas, pois, não trabalha diretamente plantando eucalipto. Contudo, quando ocorrem premiações ele

as recebe, pois está inserido na meta do grupo. Mas a cobrança e a avaliação do trabalho dele são feitas diariamente como a de seus colegas.

A jornada de trabalho de Danielton ocorre de segunda a sábado, das 7 da manhã até às 16 horas da tarde, com uma hora de almoço. Sendo que ele folga um sábado sim e outro não, e diferente dos demais trabalhadores do plantio, ele não é escalado para trabalhar na manutenção dos viveiros, apenas quando há alguma necessidade extra de trabalho no campo. Leva em média uma hora e quarenta minutos para chegar ao local de trabalho, levanta às 4 da manhã e pega o ônibus às cinco.

De acordo com a entrevista realizada, seu Danielton sentiu um pouco de dificuldades no início do trabalho como barraqueiro, pois, armava a barraca em locais impróprios e, logo em seguida tinha que desmontá-la e levá-la para um local mais apropriado. Às vezes ele demorava muito tempo para armar a barraca e isso acabava atrapalhando o trabalho, não tinha muita prática em distribuir comida, acabava colocando demais para um e faltava para outro. Outro problema é que às vezes ele esquecia de verificar se os colegas estavam precisando de água e acabava sendo chamado a atenção pelo encarregado da empresa, com o tempo ele foi pegando a prática e as dificuldades iniciais foram desaparecendo.

No tempo vago que possui, seu Danielton aproveita para frequentar uma igreja protestante, mas, não participa de associações ou movimentos sindicais. Nos momentos de folga trabalha fazendo bicos na roça para complementar o salário. Como não sobra muito tempo para outras atividades de lazer e recreação, o tempo livre que lhe resta ele usa para descansar e repor as energias para mais um dia de trabalho. Atualmente não está fazendo nenhum curso ou atividade educacional, mas tem planos de voltar a estudar.

Seu Danielton tem projetos de crescimento profissional dentro da empresa, almeja ser um dia um tratorista, porém ele ainda não possui habilitação. Para realização de seus objetivos profissionais, ele resolveu juntar aos poucos um dinheiro para entrar na autoescola e poder tirar a carteira de motorista. Como o salário quase não dá para as despesas mais básicas, ele conta com a ajuda do trabalho que realiza na roça para complementar a renda e um dia poder realizar seus sonhos.

4.2. Os trabalhadores da atividade de colheita florestal

O operador de Harvest **Márcio Antonio da Silva Goiano** nasceu em Mato Grosso do Sul, no município de Campo Grande, possui 37 anos, é casado⁴⁵ e reside com a esposa em Açailândia. O pai nasceu em Crato no Ceará e a mãe nasceu em Parintins, no estado do Amazonas. O pai de Márcio Antônio era caminhoneiro, motivo pelo qual a família morou em muitos lugares (Bragança/SP, Itapuã/SP, Osasco/SP, Goiânia/GO, Manacapuru/AM, Manaus/AM, Marabá/PA). Márcio Antonio reside há mais ou menos 17 anos em Açailândia no bairro Vila Nova. O pai de Márcio Antonio não chegou a estudar, mas a mãe conseguiu concluir o ensino médio. De forma semelhante a sua mãe, Márcio Antonio concluiu o ensino médio, tendo estudado em lugares diferentes, uma parte em Marabá/PA, Manaus/AM e em Açailândia/MA.

A trajetória ocupacional de Márcio Antonio começou em uma Serraria em Manaus/AM quando ele ainda era jovem, trabalhando como ajudante geral fazendo de tudo um pouco. O emprego na serraria era informal, sem carteira assinada e durou pouco tempo, pois, teve de abandoná-lo por conta de uma reação alérgica por causa do pó da madeira e por solicitação de seu pai. Até se mudar para o Maranhão Márcio fez alguns bicos em outros lugares, além de trabalhar auxiliando o pai que era caminhoneiro. Quando já residia em Açailândia foi trabalhar na empresa GAMACOSA, especializada na produção de laminados de madeira, onde permaneceu até que a empresa falisse e ele ficasse desempregado nos anos 1990. Em seguida obteve um emprego na Viana Siderúrgica onde permaneceu por seis anos como encarregado, até ser demitido num no período da crise do setor do ferro-gusa, nos anos 2000, quando ficou desempregado novamente.

Depois que saiu da Viana Márcio Antonio foi trabalhar como vendedor numa loja no supermercado Mateus, onde passou dois anos trabalhando e depois foi demitido, por conta de uma redução no quadro de funcionários. Após essa experiência ele ficou desempregado, indo trabalhar com um amigo em um pequeno negócio de venda de frango assado; contudo, permaneceu pouco tempo nessa ocupação, pois a remuneração obtida era pequena e não supria as necessidades básicas. Trabalhou ainda em um depósito, numa atividade de venda de bebidas para estabelecimentos da região. As ocupações no depósito e no galeto fizeram parte dos trabalhos informais que Márcio realizou em sua trajetória ocupacional.

⁴⁵Marcio Antônio já foi casado três vezes e possui uma filha do primeiro casamento que mora com a mãe em São Paulo.

Márcio Antonio soube do processo de seleção para o atual emprego como operador de Harvest através de um amigo, que trabalhou com ele na Viena Siderúrgica e o informou que a empresa Suzano estava oferecendo, juntamente com o SINE um curso para formação de operador florestal⁴⁶. Para participar do curso de operador, Márcio fez uma prova, foi selecionado, e começou a fazer o curso, que teve duração de três meses. Para poder se dedicar ao curso ele optou por deixar o trabalho no depósito de bebidas, pois os participantes recebiam uma bolsa no valor de seiscentos reais (R\$ 600,00) para se dedicar integralmente ao processo de formação.

No final do curso foram selecionados dez (10) das vinte duas (22) pessoas que iniciaram. Após vinte dias da conclusão do curso Márcio Antonio foi chamado para fazer uma entrevista, em seguida aguardou mais quinze dias para realizar um teste em um simulador e um teste prático no trator florestal. Passadas todas as etapas ele foi selecionado e começou a trabalhar como operador florestal da Suzano, onde trabalha há três anos na mesma função.

Márcio Antonio trabalha em sistema de turnos, manhã das 7 às 15 horas, no turno da tarde das 15 horas as 11 da noite, e no turno da noite das 11 as 7 da manhã, com uma alternância aos sábados porque ocorreu uma redução no horário. Ficando das 7 as 14, das 14 as 20, e das 20 horas às 4 da manhã. O trabalho que Márcio Antonio realiza é de segunda a sábado, e quando há necessidade de aumentar a produção ele trabalha aos domingos.

O trabalho de Márcio é avaliado pelos supervisores, que medem a qualidade do trabalho realizado e o padrão do produto final, isto é, a quantidade e qualidade da colheita de madeira. A avaliação é feita também para examinar se os procedimentos de segurança estão sendo seguidos. Geralmente quem faz a avaliação das medidas de segurança é o técnico em segurança do trabalho que mede as não conformidades que vão aparecendo ao longo do dia de trabalho. E quem mede a qualidade da madeira

⁴⁶ O curso de operador florestal oferecido pela empresa em parceria com o SINE durante os três meses constava de noções básicas de matemática, português, noções sobre o funcionamento da máquina, noções básicas de mecânica, algumas informações de como o trabalho é realizado no campo, noções sobre segurança do trabalho e uso dos EPIs. Isso tudo em sala de aula durante os dois primeiros meses. Posteriormente eles realizaram durante um mês a parte prática no campo, no município de Vila Nova dos Martírios/ Maranhão. Quem veio para Açailândia dar o curso foi à empresa TCA uma terceirizada contratada pela Suzano. O SINE ficou com o processo de seleção dos candidatos para o curso e forneceu um espaço para que o mesmo acontecesse.

colhida é um técnico florestal da empresa. Além dos técnicos a Suzano contrata uma empresa terceirizada para fazer uma avaliação mais geral do trabalho realizado e do produto final. Assim sendo, o nível de cobrança é alto, as cobranças giram em torno da assiduidade, pontualidade, cuidado com a máquina, cumprimento das metas estabelecidas e a entrega de um produto de qualidade.

Na vida fora da empresa, quando possível, Márcio costuma viajar com a esposa para casa da irmã em Marabá, ou vai para Imperatriz para visitar os amigos. Quando não viaja costuma jogar bola com os colegas de trabalho. Não havendo nenhuma programação ele fica em casa com a esposa assistindo TV e aproveita para descansar e repor as energias. Algumas vezes vai à igreja católica, mas não se considera um católico propriamente dito, participa somente por influencia da esposa. Márcio não participa de nenhuma associação ou movimento sindical, porém já compareceu a algumas reuniões providas pelo sindicato.

Como projeto de crescimento profissional ele pensa em fazer um curso de eletromecânica, para tentar obter um cargo na fábrica, contudo, ainda não conseguiu realizar esse curso em função do horário de trabalho. Outro objetivo é fazer engenharia mecânica e traçar uma trajetória de crescimento profissional dentro da própria empresa. Todavia, as dificuldades relacionadas à falta de tempo e ao cansaço atrapalham a concretização dos objetivos profissionais. Como o pai era caminhoneiro e ele o acompanhou por muito tempo nas viagens, Márcio Antonio também tem um sonho de um dia poder ter o seu próprio caminhão, de forma que tem tentado fazer uma poupança no intuito de um dia poder realizá-lo.

Segundo operador entrevistado foi **Valdivan Soares**, 36 anos, nascido no Piauí, casado, pai de dois filhos. Valdivan Soares é Filho de Claudionor de Jesus Soares e Maria da Conceição Soares, nascidos no Piauí onde permanecem até os dias atuais. Seu pai estudou até a antiga quarta série do ensino fundamental e sua mãe até a antiga quinta série do ensino fundamental. Valdivan concluiu o ensino fundamental em Santa Catarina onde morou por um tempo, e fez um curso supletivo, contudo, em função das necessidades do trabalho não conseguiu dar continuidade aos estudos. Embora resida em Açailândia há três anos a esposa e os filhos de Valdivan moram em São Paulo. Mudou-se para o Maranhão por conta do trabalho que realiza atualmente como operador florestal.

A trajetória ocupacional de Valdivan iniciou-se quando ele foi trabalhar na Usina NB, localizada no interior de São Paulo, como cortador de cana-de-açúcar. Trabalhou oito anos como cortador de cana em São Paulo. Como o trabalho era muito pesado e cansativo, Valdivan resolveu ir atrás de outras opções para garantir o sustento. Conseguiu tirar a carteira de motorista e com auxílio de um amigo foi indicado para trabalhar como motorista de ônibus. Passou dois anos trabalhando como motorista de ônibus em São Paulo e ao final desse período, foi trabalhar como motorista em uma empresa com sede no estado do Piauí, a JFILHO. Na época, a JFILHO já prestava serviço para Suzano fazendo o transporte de trabalhadores. Depois que saiu da JFILHO foi trabalhar como operador florestal em uma empresa prestadora de serviço no Rio Grande do Sul.

O processo de seleção e contratação na Suzano no Maranhão aconteceu através da análise de currículo, do desempenho no curso oferecido pela empresa e por uma entrevista. Contudo, para obter o emprego, foi necessário o acionamento de sua rede de relações, rede essa que ele construiu ao longo de anos de trabalho em outras empresas. Como ele fez amizade e manteve contato com vários supervisores e gerentes das empresas onde trabalhou, assim que soube que colegas estavam trabalhando na Suzano, empresa na qual alimentava o sonho de um dia poder trabalhar, tratou logo de mobilizar as redes sociais solicitando um possível apoio quando houvesse alguma vaga disponível. Logo que abriu uma vaga ele foi informado por um dos supervisores que era seu colega e que agilizou sua entrada no processo seletivo para novas vagas. Foi chamado para uma seleção, fez todo o processo e, desse modo, conseguiu entrar na Suzano como operador florestal.

O fato de já ter o curso de operador florestal, realizado em São Paulo, e ter experiência na área ajudou muito durante o processo seletivo para vaga. Valdivan conheceu a atual empresa em 2010 e sempre almejou trabalhar nela, até então só tinha conseguido trabalho em prestadoras de serviços. Os motivos que o levaram a buscar persistentemente a vaga que ocupa atualmente na Suzano, foram o nome que a empresa carrega e por causa dos benefícios que ela oferece.

Mesmo já possuindo o certificado do curso de operador florestal e experiência na área, Valdivan teve de realizar todo o processo de treinamento oferecido pela empresa em parceria com o SINE, durante o período de três meses.

De forma semelhante ao operador descrito anteriormente, o desempenho de Valdivan é avaliado a partir do cumprimento de metas de produção, cujo resultado interfere de forma importante em seu salário. A avaliação do trabalho de seu Valdivan é feita pelos supervisores da empresa que medem a qualidade do trabalho, a qualidade madeira e se o trabalho está sendo realizado dentro do padrão estabelecido. A avaliação também tem o intuito de verificar a procedência das medidas de segurança e o uso correto dos Equipamentos de Proteção Individual (EPIs). É alto o nível de cobrança e elas estão relacionadas ao cuidado com a máquina, ao cumprimento das metas, assiduidade, pontualidade e entrega de um produto de qualidade.

Nas horas de folga Valdivan aproveita para descansar em casa, não tendo o costume de sair. Como a esposa e os filhos moram em São Paulo e os pais e demais parentes residem no Piauí, ele não tem muitas companhias para compartilhar momentos de lazer. Na cidade de Açailândia ele só conhece os colegas de trabalho e os vizinhos com quem mantém pouco contato. Não participa de nenhuma igreja, associação ou movimento sindical. No momento atual Valdivan pensa em permanecer na profissão, mas quer concluir pelo menos o ensino médio. O seu maior desejo é trazer a família para perto, porém como ele ainda não tem residência fixa no Maranhão isso não foi possível, o outro motivo é que ele considera que em São Paulo os filhos possuem mais estrutura para dar continuidade aos estudos e terão melhores oportunidades de trabalho no futuro.

O último operador entrevistado foi **Wallace de Sousa Vieira**, 27 anos, nascido em Pedreiras/MA, casado, pai de dois filhos, um de quatro e outro de sete anos. A mãe nasceu no Piauí e o pai em Joselândia Maranhão. A mãe morou até os 15 anos no Piauí e veio com a família morar em Joselândia onde conheceu e se casou com o pai de Wallace. Nos anos 1980 o casal se mudou para Pedreiras e, em seguida foram morar em Açailândia/MA, quando Wallace ainda era adolescente. O pai estudou até o ensino fundamental completo enquanto a mãe se formou no curso de Pedagogia, chegando a fazer uma especialização em inclusão social. Wallace de Sousa também cursou o ensino superior, fez Ciências da Informação. Parte dos estudos de Wallace foi feito em Pedreiras e a outra parte em Açailândia, estudou tanto em escolas particulares como escolas públicas.

A trajetória ocupacional de Wallace de Sousa começou como auxiliar de Tecnologia da Informação na empresa Energia Verde, do grupo Queiroz Galvão, onde permaneceu durante dois anos. Saiu por conta de uma redução no quadro de funcionários. Depois foi trabalhar em uma escola como instrutor de informática acompanhando crianças especiais com diferentes deficiências em atividades interativas que envolviam a informática. Saiu da escola para ir trabalhar com um tio no setor imobiliário, vendendo lotes no município de Açailândia. Permaneceu por um período como vendedor de lotes, até que soube através de folhetos que foram distribuídos na cidade que a empresa Suzano em parceria com o SINE estava oferecendo um curso para formação de operador florestal. Foi até o SINE fez a inscrição e uma prova para concorrer a uma vaga no curso de operador, foi aprovado e passou três meses fazendo o curso, que serviu tanto como forma de treinamento para a vaga, como mecanismo de seleção dos operadores.

Atualmente Wallace trabalha na Suzano como operador florestal, mas, foi chamado no início para assumir a função de coordenador do almoxarifado, o salário na carteira era melhor que o de operador, e o trabalho era menos cansativo. Porém, como os operadores possuem metas de produção e o cargo de coordenador de almoxarifado não, ele preferiu assumir a função de operador de Harvest.

O processo de seleção e treinamento começou com a inscrição no SINE para o curso de operador, que ele soube através de um folheto que foi distribuído na cidade e divulgado em um programa de rádio. Fez uma prova, duas semanas depois saiu o resultado, foi aprovado e após a entrega da documentação iniciou o curso.

A dificuldade enfrentada por Wallace para se adaptar a nova função estava relacionada às condições da floresta. Quando ele iniciou na função o primeiro talhão que ele pegou para fazer a colheita tinha mato alto, muita sujeira e árvores grossas fora do padrão, isso dificultou bastante o alcance das metas e até a própria realização do trabalho. Depois de dois meses na empresa ele foi adquirindo alguns “macetes” sobre como operar o Harvest, que o ajudaram a superar as dificuldades. Wallace também costuma tirar as férias do pessoal do administrativo devido a sua formação e as experiências anteriores. Dos colegas operadores ele é o único que exerce duas funções dentro da empresa.

Atualmente não participa de nenhuma associação, igreja ou movimento sindical, nas horas de folga costuma ficar com a esposa e os filhos em casa, ou vai para casa dos pais que fica próximo a sua residência. Como o tempo para o lazer é muito curto ele prefere descansar nas horas de folga a sair para algum lugar. Mas sempre que possível faz alguma programação com a família. Como projeto de crescimento profissional ele pretende fazer um curso técnico ou superior na área florestal e aprimorar seus conhecimentos na área administrativa. Porém a falta de tempo e o cansaço tem impossibilitado a realização de seus objetivos profissionais e educacionais.

A partir das trajetórias traçadas é possível fazer um levantamento de algumas questões relacionadas aos aspectos do contexto histórico social e econômico do trabalhador, assim como fazer um levantamento de algumas estratégias utilizadas por eles no processo de entrada e permanência no mercado de trabalho. O que segue são alguns apontamentos sobre as características específicas que aparecem nas trajetórias e como elas formam pontos comuns e diferentes.

4.3. Trabalhadores centrais e periféricos na atividade florestal

Através de uma investigação mais apurada sobre os aspectos mais gerais traçados a partir do perfil dos trabalhadores florestais foi possível identificar algumas características gerais, considerando informações sobre a origem social da família desse trabalhador; seu nível de escolaridade; sua trajetória ocupacional; seu processo de formação profissional, expectativas em relação ao trabalho atual e, apresentar alguns elementos de sua sociabilidade fora do espaço de trabalho.

Como será observado a seguir, a partir dessas características é possível identificar uma clivagem entre os trabalhadores empregados na atividade da operação da colheita florestal, os operadores dos tratores florestais (Harvest) e os trabalhadores envolvidos nas atividades do viveiro, plantio e manutenção do plantio de eucalipto. Os primeiros podem ser considerados os trabalhadores centrais para a atividade florestal, motivo pelo qual são contratados diretamente pela Suzano, enquanto os demais se enquadrariam como periféricos, realizando atividades consideradas menos importantes para o sucesso do empreendimento florestal.

Um primeiro ponto a ser levantado é que os trabalhadores que se encontram nas etapas do plantio, colheita são em sua grande maioria homens, com exceção da produção de mudas, que tem uma quantidade significativa de mulheres. Uma parte significativa dos trabalhadores é casada e possui filhos, uns dentro da própria relação que mantém atualmente ou de relações anteriores. Uma parte dos trabalhadores veio de outros estados, a outra parte nasceu no Maranhão, mas nenhum nasceu em Açailândia onde residem. Observa-se que os familiares dos trabalhadores das atividades periféricas vieram de outros municípios do interior do Maranhão enquanto os da atividade central tem uma origem com predominância externa (Mato Grosso e Piauí), o que se explica pelo fato da atividade florestal mecanizada na região ser bem recente.

A faixa etária dos trabalhadores gira em torno de 27 a 47 anos, sendo que os trabalhadores mais jovens se concentram na atividade da colheita, possuindo uma idade média bem menor (33anos) do que os demais (47 anos). A justificativa pode ser pelo fato de que a empresa priorize na etapa que ela considera como principal (a colheita), uma mão de obra mais jovem e mais familiarizada com a tecnologia. Como nas etapas mais manuais essa exigência em relação à proximidade com a tecnologia é menor, os trabalhadores são mais velhos, já que o que conta é a experiência e o nível de resistência ao trabalho. A maioria dos trabalhadores que se encontram na etapa do plantio do eucalipto já tiveram experiências anteriores com atividades em roças e fazendas o que facilitou a adaptação ao novo trabalho.

O nível de escolaridade dos trabalhadores varia entre o ensino fundamental incompleto e superior completo. Os trabalhadores da produção de mudas, plantio e manutenção do plantio estão entre os que só frequentaram o ensino fundamental e não chegaram a concluir. Na colheita florestal há uma variação maior que nas outras etapas, devido ao fato de que existem trabalhadores com apenas o ensino fundamental, bem como com o ensino médio completo ou superior completo. No processo de formação é possível encontrar entre trabalhadores da colheita florestal, aqueles que só estudaram em escolas públicas, aqueles que estudaram em escolas públicas e privadas e aqueles que recorreram ao supletivo para completar parte dos estudos.

Um aspecto interessante que aparece nas trajetórias encontra-se no fato de que aqueles em que um dos pais cursou pelo menos o ensino médio, o trabalhador também possui o ensino médio, nos casos em que pelo menos um dos pais conseguiu chegar ao

ensino superior, o trabalhador também possui o ensino superior, e nos casos em que os pais só fizeram apenas o ensino fundamental ou são semianalfabetos os trabalhadores também só chegaram ao ensino fundamental ou são semianalfabetos. O que se observou foi que os trabalhadores com maior nível de escolaridade, são oriundos de famílias com experiência de vida em centros urbanos, enquanto que os trabalhadores com o nível de escolaridade menor provêm de famílias de trabalhadores rurais.

Os indivíduos possuem disposições que foram incorporados ao longo de toda sua trajetória de vida através de um processo de socialização (BOURDIEU, 2009). Essa incorporação faz com que eles se posicionem de uma forma e não de outra. O trabalhador que está em uma função mais precária, por exemplo, que não tem um histórico educacional consistente que pudesse levá-lo a uma posição melhor dentro da empresa pode acreditar que o único trabalho que lhe resta é o mais subalterno, isso ele acaba incorporando de tal forma que se torna um estigma. Quando se perguntou a um dos trabalhadores se ele se sente satisfeito com a atividade que realiza atualmente? Ele respondeu:

A gente tem que tá satisfeito né, que a gente que não tem estudo né a gente trabalha é em serviço pesado mesmo, se a gente pudesse trabalhar com máquinas é melhor né, ganhava mais, mas a gente não tem estudo, não pode né. (Entrevista realizada com Antoniel Luciano, serviços gerais no plantio da empresa JS florestal, em 18/09/2016).

Essa incorporação não pode ser vista como sendo parte de fatores determinados mecanicamente, mas de um processo de interiorização das estruturas sociais. Contudo, essa incorporação não é feita de forma racionalmente calculada pelo indivíduo no intuito de equiparar os seus objetivos aspirados a uma relação de provento que as situações e os contextos possam lhe garantir.

Conforme Bourdieu (2009) é o habitus que permite a formação de toda espécie de “pensamento” e de todas as apreensões diante do contexto social. É ele que regula as ações balizando-as segundo os limites estabelecidos. É também, quem direciona os indivíduos de acordo com as suas peculiaridades de cada contexto. Por intermédio do habitus a “estrutura” conduz a ação. Porém, não se trata de uma determinação automática ou involuntária. A tomada de posições é assim pensada a partir de uma série de percepções característica da incorporação de certo habitus. Destarte, “o habitus é uma capacidade infinita de engendrar em toda liberdade controlada produtos,

pensamentos, percepções e expressões. Ações que sempre têm como limites as condições historicamente e socialmente situadas de sua produção” (ibidem, p. 91).

O habitus é antes as circunstâncias e causalidades causadas pelas estruturas objetivas através de mecanismos inconscientes que fazem com que os comportamentos sejam de um jeito e não de outro, e não, consequência de um momento de reflexão sobre as decisões a serem tomada pelos indivíduos como algo planejado por eles previamente, de forma consciente.

Contudo é importante ressaltar que o indivíduo é portador de um conjunto de práticas irredutível a um “princípio gerador” que escaparia ao conceito fechado e blindado de habitus em Bourdieu. Quando se considera o ator individual, a realidade social é menos lisa e menos simples já que cada indivíduo que compõe determinado grupo social não reúne a totalidade da maioria dessas propriedades estatísticas. E, portanto, reconstruir o estilo que perdura e se manifesta nos domínios mais diferentes de atividade, não é compartilhar a ilusão comum da unicidade e da invariabilidade? (LAHIRE, 2004).

Tratando das condições sócio-históricas da unicidade e da pluralidade Lahire (2004) afirma que para se abordar um ator portador de um sistema de disposições ou de esquema homogêneo e coerente, são necessárias condições sociais totalmente particulares que não estão sempre reunidas. Lahire defende a existência do processo de socialização do ser humano por repertórios de habitus diferenciados, pois em nossas sociedades ultradiferenciadas o indivíduo está imerso em diferentes mundos, universos sociais, ou seja, ele vive simultânea e sucessivamente em contextos sociais diferenciados. Esses universos às vezes se organizam, mas não sistematicamente.

De um lado estão os modelos que conferem um peso determinante e decisivo ao passado do indivíduo e, do outro lado, os modelos que descrevem e analisam momentos de uma ação ou de uma interação em uma dada situação de um sistema de ação sem se preocupar com o passado dos indivíduos (LAHIRE, 2004, p. 34).

É o caso do Valdivan, que embora não tenha um alto grau de escolarização consegue se destacar entre os demais e fugir as perspectivas do fracasso profissional. Ele usou das mais variadas estratégias para sair de um trabalho bem mais cansativo e precário. Dentro do contexto da pesquisa ele é uma das exceções, ele consegue disputar o mesmo espaço de trabalho com pessoas que estão bem acima do seu grau de escolaridade. O que o diferencia dos demais que ocupam os cargos com salários mais

baixos é sua trajetória ocupacional, embora ele tenha trabalhado muito tempo no corte da cana de açúcar, conseguiu através do trabalho tirar a carteira de motorista, aprendeu a dirigir, depois fez o curso de operador florestal, foi fazendo um investimento na sua qualificação profissional e ao longo de sua trajetória ocupacional foi montado uma rede social que lhe permitiu chegar à posição que ocupa atualmente.

Entretanto, como a atividade silvicultural está crescendo na região e o padrão da exploração florestal envolve um uso elevado de máquinas e tratores florestais, a tendência é as empresas procurem recrutar trabalhadores cada vez mais qualificados. Desse modo, os que se encontram nas etapas mais manuais (produção de mudas, plantio e manutenção do plantio) possuem níveis de escolaridades e de qualificação mais baixos, enquanto os que se encontram nas etapas mais mecanizadas possuem um grau de formação escolar mais elevado. Porém, essa não é uma regra imutável, pois, existem alguns trabalhadores que fogem a essa estatística como é o caso do Valdivan, acima citado.

Outro aspecto importante a ser considerado no processo de obtenção do emprego, além da escolaridade, é o papel desempenhado pelas redes sociais (GRANOVETTER, 1994). Como foi possível observar na seção anterior, quase todos os trabalhadores entrevistados mencionam o papel desempenhado por suas redes de relações no processo de obtenção do emprego. Na investigação realizada isso se mostra como algo recorrente na fala dos trabalhadores que afirmam não ficarem desempregados porque conseguem estabelecer um vínculo de amizade com colegas que trabalham em outras empresas, que os indicam para o cargo, facilitando a inserção em outro emprego. O acionamento de redes sociais é, portanto, um mecanismo que o trabalhador encontra para vencer as dificuldades dentro do mercado de trabalho. Quando se perguntou a um dos trabalhadores se ele saísse da empresa, qual a possibilidade de conseguir outro emprego? Ele respondeu:

Não teria dificuldade não, logo eu arrumo outro, porque eu tenho um mucado de amigos meus que eu trabalhei, tem deles que são encarregados, outro dia mesmo eu topei com um ali, ele me perguntou se eu estava desempregado, eu disse para ele “não, eu estou fichado”, ele disse, “ah se tu tivesse desempregado eu ia te fichar”. (Entrevista realizada com Josivaldo Carlos de Jesus, serviços gerais no plantio da empresa JS florestal, em 25/09/2016).

Os contatos com as redes sociais também favorecem a circulação de informações que ajudam na obtenção de uma nova vaga. É o caso do Márcio Antonio que soube do curso de operador florestal através de um amigo. Quando se perguntou a ele como obteve esse emprego? Ele respondeu:

Foi um amigo meu que chegou para mim, hoje ele nem mora mais aqui, ele chegou e disse “Marcos eu não gosto de te vê assim”, porque ele trabalhou comigo na Viena, eu era encarregado e estava entregando bebida de cargueiro né, mudar de uma hora pra outra, da água para o vinho, ou do vinho para água não sei, aí ele chegou para mim “Marcos olha tu quer ganhar dinheiro?” Rapaz como é? Eu estou precisando trabalhar, eu não tenho um emprego formal né, de carteira assinada, essas coisas, ele disse “você vai lá no SINE”, na época as inscrições estavam sendo feitas no SINE de Açailândia, aí ele me pegou me colocou na moto da garupa dele e me levou lá eu fiz a inscrição no SINE (Entrevista realizada com Márcio Antonio da Silva, operador florestal da Suzano, em 25/09/2016).

A trajetória ocupacional dos trabalhadores entrevistados é bem diversificada, mas, pode se verificar algumas características mais comuns no caso dos trabalhadores do viveiro e plantio, que incluem a passagem por atividades agropecuárias e no trabalho em carvoarias ou serviços florestais relacionados com a produção de carvão para duas das siderúrgicas localizadas em Açailândia, a Viena Siderúrgica e a Queiroz Galvão Siderúrgica. No caso dos operadores de Harvest, com exceção do caso de Valdivan, a trajetória ocupacional está marcada por ocupações e empregos em atividades mais diversificadas, que inclui a passagem pelo emprego industrial (encarregado da Viena Siderúrgica) e no setor de serviços (no setor educacional), além de ocupações temporárias e informais no comércio e o setor de serviços. .

No que concerne aos investimentos realizados pelos trabalhadores para conseguirem melhorar sua condição atual de trabalho, um elemento comum identificado nas entrevistas foi a falta de tempo para realização de outras atividades. Tanto os que se encontram nas atividades manuais, como nas mecanizadas percebem a falta de tempo como um obstáculo. O trabalhador sente a necessidade de estabelecer um momento que lhe possibilite o aumento de conhecimento, seja na área em que eles já se encontram trabalhando, ou para aprender uma nova profissão que garanta até certo ponto, realização profissional. Os operadores florestais apesar de ganharem mais sentem na pele as dificuldades de um horário pouco flexível principalmente pelo fato dele ocorrer em sistemas de turnos. Na fala de um dos trabalhadores isso aparece mais claramente.

Quando se perguntou para ele o que achava do sistema de turnos e como isso influenciava na vida dele? Ele respondeu:

A gente vive (...), hoje a gente vive, os operadores vivem mais para a empresa né, a gente tem pouco tempo para casa né, logo é longe, a gente sai de casa 4:40, a gente sempre tem pouco tempo de descanso. Agora é puxado, colegas meus que saíram hoje da empresa central eles falaram “Márcio olha eu estou ganhando um pouco menos, mas eu tenho mais vida, isso eles falando, eu tenho mais tempo para minha família, eu tenho mais tempo para mim, é que nem eu estou falando, a gente trabalha no turno da noite, eu passo o dia todo dormindo, aí pelo horário de 6 dias por semana e 8 horas por dia aí fica puxado, a gente não tem folga durante a semana, tem só o domingo (Entrevista realizada com Márcio Antoni, operador florestal da empresa Suzano, em 25/09/2016).

Mesmo os trabalhadores que não realizam as atividades em sistema de turnos sentem as dificuldades que a falta de tempo e o cansaço trazem. Como nas atividades realizadas nos viveiros e plantio os salários são mais baixos, o trabalhador precisa buscar nas horas de folgas, alternativas que lhe permita ganhar um dinheiro extra para aumentar sua renda. Os chamados “bicos” tem sido uma forma utilizada para melhorar a condição de vida do trabalhador e de seu grupo familiar, garantir a conquista de alguns bens, que só com o salário o trabalhador não consegue conquistar. O problema é quando esse trabalhador precisa ocupar todo o seu tempo livre, para realizar outras tarefas extras e acaba não usufruindo de um espaço para o lazer, para estar com a família, ou para se dedicar a alguma atividade de formação profissional. Quando se perguntou a um dos trabalhadores o que ele fazia fora das atividades da empresa? Ele respondeu:

Faço uns biquinhos, tem que fazer um biquinho para ajudar né, porque eu tenho muita boca para dar comida né, só o salário que nós ganha não é o suficiente para as despesas e tem que fazer um biquinho nas horas de folga para completar (Entrevista realizada com Danielton Santos Soares, barraqueiro no plantio da empresa Enflora Florestal, em 04/03/2016).

Isso não ocorre entre os trabalhadores da colheita porque os salários são maiores, eles além de um valor fixo, ganham um valor variável alcançado através das metas de produção.

O nível de satisfação do trabalhador pode estar ligado também à questão da permanência de treinamento e capacitações, isso porque o trabalhador se sente valorizado quando a empresa o incentiva a adquirir mais conhecimento, quando oferece oportunidades de crescimento profissional. Dos trabalhadores entrevistados foi possível perceber que para aqueles que estão inseridos nas atividades mais manuais assumidas

pelas prestadoras de serviço o treinamento foi mais curto e ministrado na própria empresa pelos técnicos em segurança do trabalho não havendo um aprimoramento além do treinamento inicial, ou seja, receberam pequenas instruções da empresa. Já os trabalhadores da colheita que são primarizados receberam treinamento de três meses para poder realizar a tarefa que executa atualmente, porém não houve a recorrência de novos cursos de aprimoramento profissionais. Todos os trabalhadores entrevistados apontaram para a necessidade de treinamento e cursos capazes de favorecer o aprimoramento de suas funções.

Para que o trabalhador possa exercer uma determinada atividade, principalmente quando este não possui nenhuma experiência, ele necessita passar por algum treinamento que o prepare para realizar uma determinada tarefa ou função. Mesmo os que já possuem precisam estar constantemente se qualificando para atender as exigências do mercado de trabalho que é dinâmico e passa por um processo constante de transformação com a introdução de novas tecnologias e novos processos de trabalho. Embora seja cobrado do indivíduo que ele se prepare e se qualifique para corresponder a essas exigências, as empresas também precisam oferecer oportunidades de crescimento à seus trabalhadores.

Ao qualificar seu trabalhador a empresa também é beneficiada, pois, ela terá um funcionário capaz de exercer uma determinada atividade de forma mais eficiente e com um nível maior de aprimoramento, do que se ela mantiver em seu quadro alguém que não consegue acompanhar a evolução técnica do trabalho florestal. A grande maioria das empresas espera que o trabalhador venha pronto ou apresente algum nível de experiência para evitar determinados gastos com treinamentos. Isso acaba sendo um problema para o trabalhador, porque as empresas exigem que ele faça um trabalho de qualidade, mas não lhe proporciona os meios para que ele possa executar suas tarefas com qualidade.

A maior parte das atividades realizadas pelos trabalhadores no plantio e na produção de mudas são executadas em equipe, apenas dois trabalhadores da produção de mudas (o que faz a irrigação e o aplicador de produtos químicos) fazem seus trabalhos de forma isolada, não por uma escolha pessoal, mas, por se tratar de uma regra da própria empresa e das atividades que eles realizam. Os operadores florestais realizam a atividade de forma isolada na hora de operar o Harvest para colheita do eucalipto,

mas, possuem o apoio de uma equipe que coordena toda a atividade. A divisão de tarefas facilita a execução das atividades e diminui o peso do cansaço que eles enfrentam no dia a dia de seu trabalho.

De acordo com os perfis dos trabalhadores, alguns sentiram dificuldades de se adaptarem ao trabalho que realizam atualmente, outros pelo grau de experiência com o tipo de atividade ou com atividades parecidas já não sentiram as mesmas dificuldades. A ajuda mútua na hora de realizar as atividades pode significar muito para quem estar começando. Quando se perguntou a um dos trabalhadores o que ele achava das metas? E se elas eram fáceis de serem atingidas? Ele respondeu:

Pra mim eu não acho muito difícil não, mas tem gente que acha difícil, aqueles que vão entrando, os novatos que não tem conhecimento do serviço, eles acha muito né, porque tem uns que faz cedo, outros passa o dia todinho e não faz, é obrigado chamar porque não dá conta, aí ninguém quer ficar empalhado por causa de um dois aí (...). **Entrevistador:** Quando o colega não dá conta de fazer a parte dele, o que acontece? **Entrevistado:** Aí nós faz, tem vez que nós chama, aí faz a dele e vamos embora. **Entrevistador:** Mas isso é uma coisa entre vocês? **Entrevistado:** É, mas por obrigação não é não, é nosso mesmo, isso é para ajudar o colega e sair mais cedo e nós poder sair mais cedo também (Entrevista realizada com Antoniel Luciano, serviços gerais no plantio, da empresa JS florestal, em 18/09/2016).

4.4- Aperfeiçoamento profissional, cobranças, incentivos e melhorias para o trabalho.

Quando o trabalhador busca um emprego ou uma ocupação, ele o faz porque tem a necessidade de garantir sua reprodução (ou de seu grupo familiar) e reconhece que essa é a melhor forma de atingir esse objetivo. Outro fator é a possibilidade de crescimento profissional, de um dia receber melhores salários e conseguir algum tipo de mobilidade social na vida. Em alguns casos, as primeiras experiências profissionais podem funcionar como um trampolim para transpor as barreiras do desemprego e alcançar carreiras consideradas melhores. Para alguns dos trabalhadores participantes da pesquisa, obter um posto de trabalho em uma grande empresa como a Suzano, significou a possibilidade de obter melhores condições de trabalho, mas é necessário persistência.

Eu sempre tive vontade de trabalhar na Suzano, quando eu conheci a Suzano em 2010, daí pra cá eu corri atrás porque sempre eu trabalhava em terceira e eu botei na cabeça que eu ia trabalhar na Suzano um dia e corri atrás pra isso, porque nem tanto o salário, mas condição né, é uma empresa grande, é uma empresa que dá condição para você trabalhar, e aí eu corri atrás mais por causa disso, porque a gente trabalha em terceira hoje é complicado,

porque terceiro se a empresa atrasar um dia ela atrasa seu salário dois, três, e a Suzano não, a Suzano não tem negócio de atrasar (Entrevista realizada com Valdivam Soares, operador florestal da Suzano, em 17/09/2016).

As exigências para inserção no mercado de trabalho nos tempos atuais é muito grande, as pessoas precisam lidar com uma elevada taxa de desemprego, com períodos de crises financeiras e com a inserção de novas tecnologias nas empresas. E em se tratando de grandes empresas, o nível tecnológico é consideravelmente maior, portanto, o trabalhador que sonha com a inserção numa empresa de maior porte, precisa estar sempre se atualizando, adquirindo competências que lhes permita enfrentar a concorrência.

Era bom que a pessoa fizesse um curso para melhorar as coisas, as coisas estão ficando difíceis, pra quem é ajudante de serviços gerais tá ficando difícil, o cabra que não tem uma profissão tá ficando difícil, quem não faz um curso para melhorar na profissão tá ficando difícil (Entrevista realizada com Antoniel Luciano, serviços gerais no plantio, da empresa JS florestal, em 18/09/2016).

Outro aspecto que deve ser considerado, tanto para os trabalhadores terceirizados como para os primarizados é à instabilidade no emprego, pois embora os operários tentem se adaptar da melhor forma às exigências do trabalho e procurem exercer da melhor forma suas atividades diárias, existem sempre os riscos que podem levar o trabalhador a perder o emprego.

É assim, eu sempre penso que qualquer hora eu posso sair, a gente que trabalha em empresa a gente não é concursado a cada momento a gente pode tá (...), às vezes a gente acha que está agradando, mas lá pra eles talvez não né, eu não tenho uma segurança mesmo, eu me sinto bem porque eu trabalho direitinho, a pessoa que trabalha direito não tem tanto medo, só que segurança, segurança para dizer assim “eu me garanto e não vou sair daqui” eu não chego a falar isso não, porque a gente nunca sabe o que pode acontecer (Entrevista realizada com Márcio, operador florestal da Suzano, em 25/09/2016).

Desse modo, viver a insegurança quanto à manutenção do emprego faz parte da realidade de muitos trabalhadores, principalmente daqueles que estão inseridos em empresas prestadores de serviço, como é o caso dos trabalhadores da produção de mudas e do plantio. Uma realidade nada fácil para quem já precisa enfrentar outros problemas trabalhistas, como salários mais baixos e desvalorização profissional. Outro aspecto que limita essa perspectiva de crescimento profissional está ligado à própria condição (marginal) da empresa terceirizada na relação com a empresa contratante,

pois, as atividades terceirizadas são serviços auxiliares no processo do trabalho, não representando o foco principal das empresas.

O trabalhador quer ser visto pelo seu esforço ao realizar bem sua tarefa, quer o reconhecimento de suas habilidades e capacidades. Quando perguntei a um dos trabalhadores se existe algum tipo de premiação ou incentivo aos funcionários? Ele respondeu:

Sim, tem o prêmio “Valeu” que é um reconhecimento pelo colaborador, por suas atitudes, seus feitos, que a gente é avaliado constantemente é como uma forma da gente saber que a gente está sendo visto, se a gente tá sendo de fato reconhecido pelo nosso trabalho (Entrevista realizada com Wallace, operador florestal da Suzano, em 14/09/2016).

Por outro lado, o trabalhador se sente realizado com o seu trabalho não só por causa do reconhecimento da empresa, mas porque reconhece o próprio esforço de lutar por uma colocação melhor no mercado de trabalho, de conquistar seus objetivos pessoais através desse trabalho e garantir a sua família o sustento diário com conforto. Quando perguntei ao mesmo trabalhador se ele sente realizado/satisfeito quando pensa nas atividades que irá executar no seu local de trabalho? Ele respondeu:

Sim porque é algo que eu consegui com meu suor, não foi ninguém que pegou e me empurrou lá pra dentro, não é aquele QI né, quem indica, não foi isso, foi com o meu próprio suor que cheguei até lá, chegando lá dentro o conhecimento que eu adquiri lá foi com o meu suor, com meu esforço, pelo que eu demonstro, então eu me sinto realizado, e quando chega o final do mês que eu coloco comida dentro de casa para os meus filhos, que eu dou o melhor para eles, aí que dá realização, porque eu estou dando conta, eu estou suprimindo as necessidades dos meus filhos, isso conta muito, influencia na realização pessoal com o trabalho, eu gosto muito do meu salário por isso, porque eu tenho condição de colocar meu filho em uma escola particular, tenho um carro e uma moto em casa, casa própria, então isso já uma realização (Entrevista realizada com Wallace, operador florestal da Suzano, em 14/09/2016).

Com relação ao nível de cobranças no trabalho, ele é sentido pelo trabalhador em todas as etapas do processo, da produção de mudas a colheita florestal, sejam estes trabalhadores terceirizados ou primarizados. Cobranças que giram em torno da exigência da empresa em ter um produto (madeira) de qualidade. Por isso existe um controle contínuo do trabalho que avalia se o trabalhador está cumprindo os padrões pré-estabelecidos pela empresa.

A cobrança é constante, porém é mais em cima da qualidade, porque a madeira não pode chegar na fábrica, não pode sair da fazenda acima do tamanho de 7 metros que o máximo permitido, porque é o tamanho que ela

se encaixa no caminhão que transporta, acima disso já não dá certo, também o diâmetro que é aceitável no picador na fábrica, acima de 45 centímetros de diâmetro não entra no picador, ela trava, e quando ela vai comprida também trava no meio da mesa e acaba segurando as outras madeiras, casca também não pode ir que é resíduos, a matéria-prima é extraída da fibra da madeira mesmo, não dá casca, e isso gera um pouco de sujeira, aí também no campo os técnicos eles tem o CEP que é um controle de qualidade, onde eles vão no talhão olhar as etiquetas que tem a identificação do operador, da máquina, e vão avaliar a altura do toco, se está sendo deixada na altura certa ou não, se está sendo deixada danificada a cepa ou não, a pilha se está sendo bem encabeçada, a madeira alinhada, se tem casca solta ou casca agregada a madeira, tamanho e diâmetros dentro dos conformes, e se tem aproveitamentos de copa, isso é feito constantemente e gera uma cobrança enorme em cima do trabalho (Entrevista realizada com Wallace, operador florestal da Suzano, em 14/09/2016).

Tem outras cobranças que giram em torno do uso dos Equipamentos de Proteção Individual, que podem ser deixados de lado ou esquecido pelo trabalhador na hora de executar as atividades. Embora isso ocorra, têm aqueles trabalhadores que reconhecem a importância do uso contínuo dos equipamentos.

É mais cobrança de EPIS, porque às vezes tem as pessoas que tem os EPIS, mas não quer usar entendeu? Aí os encarregados chega e fala “tem que usar os EPIS” né, na verdade eles estão certo né, porque EPI serve para proteger a gente mesmo né (Entrevista realizada com Joseilton Santos, serviços gerais no plantio, da empresa JS florestal, em 25/09/2016).

Outras cobranças estão relacionadas ao cumprimento das metas, que é uma estratégia que as empresas utilizam como forma de exigir que o trabalhador produza sempre mais.

Cobrança existe, muita cobrança, nós temos meta, a atividade às vezes no roço a gente tem que plantar oito carreiras por mutirão por dia, por isso eles cobram muito pra gente cumprir as metas né (Entrevista realizada com Josivaldo Carlos, serviços gerais no plantio, da empresa JS florestal, em 03/03/2016).

As cobranças podem ser vista pelo trabalhador como algo que faz parte do processo de trabalho, como um direito que a empresa possui sobre aquele (a) que ela contrata e como meio dela exigir cada vez mais um trabalho bem feito e com qualidade.

Tem cobrança, mas a empresa que (...) qualquer empresa ela tem cobrança, a partir do momento que você trabalha de funcionário você é cobrado por isso, porque a empresa paga para receber o serviço dela com qualidade, então a empresa nunca está satisfeita, então ela tem que cobrar mesmo, então eu acho que seja normal (Entrevista realizada com Valdivam, operador florestal da Suzano, em 17/09/2016).

Desta maneira, as cobranças giram em torno dos mais diferentes aspectos dentro do processo de trabalho, e podem ser incorporadas como algo natural e necessário para o bom desenvolvimento da atividade. Mas, não deixa de ser uma imposição da empresa frente ao objetivo de produzir cada vez mais e de lançar no mercado um produto com um diferencial de qualidade.

A questão salarial é um aspecto fundamental para o trabalhador, ele vende a sua força de trabalho em troca de um salário que possa garantir sua sobrevivência e de sua família. Na atividade florestal é possível perceber que nas atividades que são terceirizadas um dos aspectos de melhoria que os trabalhadores destacam como principal é o aumento do salário que eles consideram muito baixo. Quando perguntei a um dos trabalhadores o que poderia ser melhorado para que ele pudesse desenvolver melhor o seu trabalho? Ele respondeu:

Para ser melhorado ali eu acho que deveria melhorar o salário que é muito pouco, pelo horário que a gente entra e a hora que sai é pouco, para quem tem família é pouco, se o salário fosse melhor um pouco, não chega nem a mil, só chega a 800, 960 chega por causa dessa orentina, porque tem os descontos, se o salário melhorasse ajudaria. Eu queria que melhorasse o salário, o salário não é muito bom não, só o salário mesmo né, é muito pouco para quem tem família né (Entrevista realizada com Antoniel Luciano, serviços gerais no plantio, da empresa JS florestal, em 18/09/2016).

Arelado à questão salarial que é essencial para o trabalhador que assina o contrato de trabalho, tem também a questão do horário e da extensão da jornada de trabalho. Como as atividades no setor florestal começam muito cedo e o deslocamento que os trabalhadores fazem para chegar ao local de trabalho é longo, isso os obriga a estarem acordados nas primeiras horas da manhã. Desse modo, poder usufruir umas horas de sono a mais é importante para o trabalhador que precisa repor as energias para mais um dia de trabalho.

Bem, o horário tinha que melhora mais né, levantar mais tarde um pouco né, nosso horário é muito cedo (...) três e quarenta da manhã a gente levanta para 4 horas tá no ponto de parada né, é muito cedo né, o salário podia melhorar né, mas eles não querem melhorar (Entrevista realizada com Joseilton Santos, serviços gerais no plantio, da empresa JS florestal, em 25/09/2016). .

A questão salarial que aparece na fala dos trabalhadores do plantio como uma reivindicação de melhoria para o desenvolvimento do trabalho, não aparece na fala dos trabalhadores da colheita florestal que são primarizados. Isso pode ser explicado pelo fato de que os operadores florestais recebem mais de um salário mínimo e ainda ganham

por produção, de forma diferente dos trabalhadores das demais etapas que são terceirizados. Contudo, um horário mais fixo, ou com intervalos maiores de folga é uma questão que aparece como relevante na fala dos operadores como uma possível melhoria no trabalho, visto que o sistema de turnos no qual eles estão inseridos é mais cansativo e acaba impedindo a conciliação com outras atividades, sejam elas de lazer ou estudo.

Nesse caso aí mudar a escala de turnos igual a que outras empresas trabalham, dois dias na semana em um turno, dois dias na semana em outro, porque o que pega de verdade é seis dias de rasgadeira, que é só a noite e acaba desgastando muito, agora ficar dois dias de manhã, dois dias a tarde e dois dias a noite aí desgasta menos, porque o domingo antes de mudar o sábado, a gente chegava em casa 7 ou 8 horas da manhã de domingo, sete não, sete a gente ainda estava no trabalho, chegava de 8 a 9 da manhã em casa, no domingo, aí ia fazer o que? Apenas almoçar e dormir para voltar na segunda, aí saindo 4 da manhã a gente vai dormir provavelmente até umas 10 da manhã, aí o que acontece? Você vai almoçar, assistir alguma coisa com a família e dormir de novo para voltar no dia seguinte, aí é cansativo, no caso se tivesse o sábado já era uma coisa, já era bom, se tivesse o sábado e domingo para descansar, dois dias de folga seria bom (Entrevista realizada com Wallace, operador florestal da Suzano, em 14/09/2016).

4.5. A representação sindical no setor florestal e a visão dos trabalhadores.

O sindicato responsável pela representação da categoria dos trabalhadores florestais participantes da pesquisa é o **Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Reflorestamento (STIRCV)**, com sede localizada no município de Imperatriz/Maranhão. Foi fundado no ano de 1989, bem antes da implantação da Suzano no Estado. Segundo informações do atual presidente do sindicato, não existe um acervo contando a história da fundação do sindicato, portanto, não é possível destacar quem foram seus fundadores e o dia e mês da fundação.

Segundo informações do presidente do sindicato, o STIRCV está filiado a Central dos Sindicatos Brasileira (CSB) e a Central Única dos Trabalhadores (CUT). As duas centrais servem como ferramenta de apoio ao sindicato no sentido de garantir apoio jurídico, qualificação para os dirigentes sindicais, oferecendo palestras, encontros e seminários, com o objetivo de orientar esses dirigentes na condução do movimento junto aos trabalhadores da categoria.

O sindicato⁴⁷ possui atualmente 600 filiados, de uma categoria composta por mais de 1000 trabalhadores. Contudo, segundo informações coletadas, o número de filiados varia bastante. No momento, segundo informações do próprio presidente, o sindicato não dispõe de nenhum serviço médico, odontológico para categoria por conta da dificuldade de manter os trabalhadores filiados por um tempo mais longo. E esse número de filiados sofre constantes alterações, de acordo com as informações coletadas.

Segundo informações do presidente, o sindicato está organizado na base, e essa base ele considera que são os trabalhadores, porque são eles que dão sustentação ao sindicato e também é o pilar principal das empresas.

E eu falo com muita segurança que os trabalhadores são a parte mais importante da indústria, inclusive nas nossas visitas a gente vai lá no campo e a gente ressaltar se eles tem na mente o quanto eles são importantes para todo esse processo, porque a Suzano não tinha razão nenhuma de existir e nem funciona sem aquele trabalhador que lá está, ou seja, ele é a parte principal de todo processo, de tal forma que a gente dar uma atenção maior principalmente aquele pessoal que são uma parte mais principal ainda, que são os trabalhadores que plantam das terceirizadas, é um pessoal totalmente humilde, se você ver são totalmente diferente do pessoal da colheita, é uma pessoal semianalfabeto e tal, tal, tal, mas assim a gente tem esclarecido para eles a importância deles, porque se um dia as terceirizadas resolverem parar, coitada dessa Suzano (Entrevista realizada com Christian presidente do Sindicato dos Trabalhadores nas indústrias de Reflorestamento (STIRCV) em 26/09/2016).

Contudo, os dados da pesquisa permitem reavaliar essa informação, uma vez que as maiorias dos trabalhadores entrevistados reclamam da falta de atuação do sindicato. Quando se perguntou a um dos trabalhadores se ele se sente representado pelo sindicato? E Por quê? Ele respondeu:

Na verdade, em relação ao sindicato não estou vendo muita diferença não entre ter o sindicato ou não, justamente devido à ausência e a pouca informação, a gente que tem que tá indo atrás, a gente tem que ir atrás do sindicato pra ver se consegue a informação, no caso do acordo desse ano tive que ir atrás para saber o que ele pedia, e também ele não vem atrás para informar (Entrevista realizada com Wallace, operador florestal da Suzano, em 14/09/2016).

O acompanhamento não só das atividades, mas a promoção de outros momentos que valorizem o trabalhador, ou outras iniciativas sindicais que melhore e permita novas conquistas, também aparece nas entrevistas como algo que o sindicato da categoria

⁴⁷ A diretoria do sindicato é composta por um presidente, um secretário e um tesoureiro. Atuam prestando apoio no sindicato, uma recepcionista, dois advogados que prestam assistência jurídica e um contador responsável pelo setor financeiro.

deveria propiciar, mas que não é sentido observado pelos trabalhadores, mesmo os que se encontram sindicalizados.

O presidente do sindicato deixa muito a desejar por ser um sindicato que depois dos metalúrgicos é um sindicato médio vamos dizer assim, que o nosso grupo é grande, só que eu achava que faltaria um pouquinho mais de interesse assim, de acompanhar a gente mais, fazer reuniões não só para cobrar, mas chegar e fazer algo pra gente, dia do trabalhador a gente não teve nada de sindicato, a gente não ver cursos no sindicato, do da siderúrgica que eu trabalhava lá tinha curso de informática, se meu filho quisesse estudar ou precisasse de um plano dentário eles tinham, eles acompanhavam a gente, faziam reuniões, porque quando tem reunião aqui no que trata de questões de sindicato, só quando tem alguma coisa errada que o pessoal quer fazer uma greve aí sim ele aparece, mas eu sou sindicalizado (Entrevista realizada com Márcio, operador florestal da Suzano, em 25/09/2016).

Existem aqueles que relatam que só percebem que existe o sindicato por causa da taxa que é descontada todo mês em seu contra cheque, mas que não sentem nisso uma forma de representação e atuação sindical.

Não, porque ele nunca fez visita pra gente, nunca nem se apresentou pra gente, vem só o desconto no contracheque, só isso mesmo, porque se eles nunca fizeram nada que demonstrasse que eles estão do lado da gente (Entrevista realizada com Valdivam, operador florestal da Suzano, em 17/09/2016).

De um lado, encontramos o trabalhador que diz só lembrar-se do sindicato no momento em que a taxa sindical é descontada em seu contracheque ou diz desconhecer a atuação do sindicato, e do outro, o sindicato que afirma chamar para o diálogo o trabalhador. Quando se perguntou ao presidente do sindicato quais eram as mobilizações que o sindicato fazia junto aos trabalhadores? Ele respondeu:

De conscientização principalmente, o sindicato tem batido forte nisso porque existe um número muito alto ainda de acidentes entendeu, e no que diz respeito à conscientização também, porque o trabalhador florestal infelizmente ele ainda é muito leigo sobre as suas, sobre na verdade sobre os seus direitos. E cabe ao sindicato informá-los e principalmente ficar ao lado dele, deles, e assim a gente tem feito, de tal forma que sempre quando há reuniões a gente pede, por exemplo, final de ano, algumas empresas fazem encontros com os funcionários, à gente faz de tudo pra tá junto, é para levar essa mensagem, de que estamos juntamente com eles, de que eles nos tragam o problema para gente esclarecer, de uma certa forma que assim se torna mais sábio sobre os seus direitos (Entrevista realizada com Christian presidente do Sindicato dos Trabalhadores nas indústrias de Reflorestamento (STIRCV) em 26/09/2016).

O que ocorre no Brasil é que o trabalhador para participar dos benefícios da “negociação coletiva”, não precisa estar filiado ao sindicato. Ele é beneficiado, mesmo

não estando diretamente vinculado ao sindicato através da filiação. Fato esse, que segundo Cardoso (2013), é possível ser observado em outros países como a França, Portugal, Argentina e México. De acordo com os dados do IBGE (2001) grande maioria das pessoas se filia a um sindicato para usufruir de alguns serviços oferecidos por suas “entidades de classe”, como, por exemplo, serviços médicos e odontológicos, assistências jurídicas e atividades esportivas e de lazer. Por conseguinte, embora desconheça a atuação real do sindicato, percebe na atuação sindical uma forma de contribuição que de alguma maneira serve para que o sindicato venha lhe garantir algum benefício, e ao mesmo tempo ver nisso uma forma de representação (CARDOSO, 2013).

O presidente do sindicato também apresenta algumas justificativas para alguns momentos de ausência no espaço de trabalho, assim como os motivos que dificultam iniciativas que levem a classe a permanecer unida. E admite que busca estabelecer uma forma de articulação que permita o envolvimento dos trabalhadores, que os motivem para a luta na busca por novas mudanças, porém que não é uma tarefa fácil.

Entrevistador: O que vocês acha que falta para que haja essa melhor articulação entre os trabalhadores e o sindicato? **Entrevistado:** Existem vários fatores, o primeiro a dimensão, o sindicato é no Estado do Maranhão, e no ramo que eles exercem é muito diversificado, é gente aqui (Imperatriz), é gente em Açailândia, Don Eliseu, Paragominas, Olianópolis, e isso faz com que não haja uma interação entre todos eles, e quando há essa diferença essa distância deles é muito perigoso no entendimento deles, “rapaz nós estamos aqui será se o outro lá estão mexendo também?” Se fosse algo mais próximo como aí na indústria, aí não, está todo mundo junto, aí dá para se falar a mesma língua entendeu, vamos supor que os trabalhadores aqui de Açailândia falem, “agora nós estamos firmes com o sindicato”, aí alguém solta uma mentira dizendo que o pessoal de Açailândia não vai participar disso, então é muito complicado entendeu, a gente enquanto sindicato a gente tem batido forte nesse quesito, porém a gente já sentiu esse problema, só que isso de certa forma atrapalha e nós enquanto sindicato não deixamos em momento algum de fazer o nosso papel, de tal forma que a gente sempre que tem contato com a Suzano (Entrevista realizada com Christian presidente do Sindicato dos Trabalhadores nas indústrias de Reflorestamento (STIRCV) em 26/09/2016).

De acordo com a pesquisa, para alguns trabalhadores quando o sindicato estabelece um acordo com as empresas, o que transparece é uma posição de submissão em relação ao patronato. Esse tipo de atuação é vista com desânimo e revolta, chegando a causar certos distanciamentos e rompimentos com a frente sindical. Por outro lado, existem os que acreditam que seria necessário também um posicionamento dos próprios trabalhadores em relação à reivindicação por melhores salários e garantias sociais.

Quando perguntei a um dos trabalhadores se o sindicato informava sobre a negociação salarial com a empresa? Ele respondeu:

No início sim, até alguns colaboradores engrossarem o gogó um pouquinho, aí ele parou de se manifestar, mas quando a gente entra em contato ele responde, no início o sindicato era mais atuante, inclusive até levou um advogado do trabalho para esclarecer dúvidas. **Entrevistador:** Mas o conflito se deu por quê? **Entrevistado:** Ignorância de alguns colaboradores, porque não sabem reconhecer que a pessoa está apenas passando informações, eles pensam que o cara tá com malícia, no caso a malícia que eu me refiro é que eles só pensam que o sindicato tá comprado, que esteja querendo passar a perna nos colaboradores, mas não querem ouvir que o sindicato está dizendo que a empresa fez a contraproposta. Só que o trabalhador também tem que fazer sua parte para a coisa ir para frente também (Entrevista realizada com Wallace, operador florestal da Suzano, em 14/09/2016).

A pesquisa mostrou também que existem soluções apresentadas pelo sindicato para vencer os desafios enfrentados pelos trabalhadores, mas se estes estão sendo o suficiente para atender as demandas apresentadas pelo conjunto da categoria, tanto dos trabalhadores terceirizados como dos primarizados é uma questão que precisa ser analisada. Porque para o presidente do sindicato, se a categoria não está unida é porque existe uma falha, que pode estar presente nos dois lados, tanto do sindicato, que pode não estar sabendo organizar a categoria, quanto do próprio trabalhador que se acomoda diante da realidade e não é capaz de sair em busca de novas perspectivas para manutenção de um emprego mais digno. Todavia, o presidente reconhece que o trabalhador precisa buscar os seus direitos com prudência para não sofrer consequências maiores como punições e demissões.

Entrevistador: Como é feita a comunicação com os trabalhadores sobre as reuniões e assembleias que são organizadas pelo sindicato? **Entrevistado:** Nós temos grupos de whatsapp, tinham alguns deu alguns problemas à gente saiu. Porque é o seguinte, é muito fácil você cobrar do sindicato, jogar o problema sobre o sindicato e não ter coragem de correr atrás também, porque eu entendo que a gente enquanto trabalhador tem que abarcar uma causa, agora tomando alguns cuidados, nunca tomando a frente, assim sempre foi pra eles, e que acontece, quando tinha um problema a gente resolvia, eu sei que do meio para o fim eles se embolaram entre si, discutiram entre si, e começaram a tomar a frente por eles mesmos, fizeram até parada no módulo 3 olha só, sem ciência do sindicato, sem nada, foram punidos alguns, outros inclusive demitidos, porque eles esquecem que a empresa é dona do serviço, e eles não podem nunca tomar a frente sem saber se eles estão enquadrados na lei, e assim o fizeram, então é muito dificultoso, no caso específico quando a gente tem alguma coisa a gente pede para alguém dos trabalhadores, sempre a gente foca os mais próximos e diz, informa de tal reunião, em outros casos dependendo da situação a gente manda até um comunicado, agora é muito difícil chegar a todos, e sempre tem exceções.

(Entrevista realizada com Christian presidente do Sindicato dos Trabalhadores nas indústrias de Reflorestamento (STIRCV) em 26/09/2016).

O processo de flexibilização da produção tem sido um ponto importante para entender algumas dificuldades enfrentadas pelos sindicatos nos tempos atuais. Alguns debates teóricos têm colocado em pauta se o transcurso da reestruturação produtiva e a inserção dos novos modelos organizações não levaram a uma queda cada vez mais evidente da representação sindical no país. Todavia, mesmo em meio a todo esse processo de transformações no mundo do trabalho que levou a uma suposta crise nos sindicatos, tem-se buscado mostrar como pode haver certas contradições na forma de interpretar a atuação sindical. Desta forma, é possível perceber dois pontos de vistas sendo construídos, um a partir da visão de que há um declínio inevitável dos sindicatos, e outro ponto de vista que defende a perspectiva de que a representação sindical em meio as crises causadas pelas transformações na produção, tem buscado novas formas para garantir sua atuação (RAMALHO, 2000 p.6)

4.6. Saúde e segurança do trabalhador florestal.

Embora existam formas de prevenção de acidentes e até a presença contínua de profissionais da área de segurança do trabalho, isso não invalida a possibilidade de um acidente ocorrer no setor. A prevenção frequente, o treinamento, a orientação e uso de equipamentos de segurança são de extrema importância para manutenção do bem-estar daqueles que estão envolvidos com atividade florestal⁴⁸.

A especificidade do “setor florestal” em relação a outros setores, conforme a OIT (2009) se dar por causa de uma variedade de atividades existentes na indústria florestal. O que leva a uma influência significativa nas relações de trabalho. Isso ocorre porque a atividade florestal além de usar espaços mais abertos e abranger grandes áreas que exigem deslocamentos maiores, ainda está sujeita a presença de riscos nem sempre previsíveis. A segurança e a saúde do trabalhador ficam ameaçadas tanto por acidentes ocasionados pela presença de animais e mosquitos transmissores de doenças⁴⁹ nas áreas

⁴⁸ Cabe ao empregador rural ou equiparado, realizar avaliações dos riscos para a segurança e saúde dos trabalhadores e, com base nos resultados, adotar medidas de prevenção e proteção para garantir que todas as atividades, lugares de trabalho, máquinas, equipamentos, ferramentas e processos produtivos sejam seguros e em conformidade com as normas de segurança e saúde (NORMA REGULAMENTADORA 31 (NR 31) Ver em: <http://www.guiatrabalhista.com.br/legislacao/nr/nr31.htm>).

⁴⁹ Em casos de acidentes com animais peçonhentos, após os procedimentos de primeiros socorros, o trabalhador acidentado deve ser encaminhado imediatamente à unidade de saúde mais próxima do local. Quando constatada a ocorrência ou agravamento de doenças ocupacionais, através dos exames médicos,

onde o trabalho é realizado, na manipulação de produtos químicos, nos acidentes com motosserras e outros equipamentos, como na derrubada das árvores. Destarte, “em decorrência deste fato, existem normas específicas que tratam do tema segurança e saúde, dentro das esferas governamentais e não governamentais” (p. 32) que são:

➤ **Na Segurança**

Quadro 06: NRs sobre a segurança do trabalhador florestal

SEGURANÇA	
MTE-NR 05	Comissão Interna de Prevenção de Acidentes
MTE-NR 06	Equipamentos de Proteção Individual – EPI
MTE-NR 09	Programa de Prevenção de Riscos Ambientais
MTE-NR23	Proteção Contra Incêndios
MTE-NR 26	Sinalização de Segurança
MTE-NR 31	Norma Regulamentadora de Segurança e Saúde no Trabalho na Agricultura, Pecuária, Silvicultura, Exploração Florestal e Aquicultura.

Fonte: MTE / MS / ANVISA, apud, OIT, 2009.

➤ **Na Saúde**

Quadro 07: NRs sobre a saúde do trabalhador florestal

SAÚDE	
MTE-NR 04	Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho
MTE-NR 15	Atividades e Operações Insalubres.
MTE-NR 07	Programa de Controle Médico e Saúde Ocupacional
MTE-NR 17	Ergonomia.

ou sendo verificadas alterações em indicador biológico com significado clínico, mesmo sem sintomatologia, caberá ao empregador rural ou equiparado, mediante orientação formal, através de laudo ou atestado do médico encarregado dos exames: a) emitir a Comunicação de Acidentes do Trabalho - CAT; b) afastar o trabalhador da exposição ao risco, ou do trabalho (NORMA REGULAMENTADORA 31 (NR 31) Ver em: <http://www.guiatrabalhista.com.br/legislacao/nr/nr31.htm>).

MTE-NR 24	Condições Sanitárias e Conforto nos Locais de Trabalho
Portaria MS nº 518/2004	Aferição de Potabilidade da Água.
Resolução ANVISA RDC Nº 218 de 29/07/2005	Procedimentos Higiênico-Sanitários para Manipulação de Alimentos e Bebidas preparados com Vegetais.

Fonte: MTE / MS / ANVISA, apud, OIT, 2009.

Além das Normas Regulamentadoras apresentadas acima existem também os equipamentos de proteção individual (EPI)⁵⁰ que são específicos para cada atividade existente no setor e que reforçam a segurança na hora da realização do trabalho. Deixar de usá-los ou o não fornecimento dos mesmos pela empresa só tendem a aumentar ainda mais a chance de acidentes de trabalho, que podem causar sérios problemas ao trabalhador, bem como levá-lo a morte. Por conseguinte, o envolvimento de todos de forma conjunta é fundamental, ou seja, tanto a direção da empresa precisa estar atenta a esses detalhes, como os próprios trabalhadores que estão diretamente envolvidos na execução da atividade precisam estar atentos, visto que são os mais atingidos quando o trabalho não é realizado de forma correta e com os equipamentos necessários⁵¹. Conforme a OIT (2009) os equipamentos de proteção individual (EPI)⁵² que precisam ser utilizados pelos trabalhadores do campo devem ser devidamente fornecidos pela empresa e de forma gratuita.

⁵⁰ O sistema de proteção do trabalhador no ambiente de trabalho tradicionalmente teve seu eixo na regulação pelo capítulo V da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e pelas normas regulamentadoras.

⁵¹ No campo, os trabalhadores não podem aceitar o imprevisto e nem por a vida em risco. É comum na fase de exploração, ocorrer acidentes, principalmente pelo uso incorreto de motosserra. Cada agente envolvido na operação de derrubada deve ter seu procedimento e seu esquema de controle. Essas regras valem para todos, do engenheiro florestal ao motosserrista, passando pelo tratorista (skider e carregadeira), os técnicos florestais e os motoristas de caminhão. E também precisa ser estendida ao pessoal de apoio (ou atividade-meio), como os ajudantes, pessoal de escritório, cozinha e serviços gerais. (OIT, 2009, p.34).

⁵² Determina-se na NR 6 (sobre equipamentos de proteção individual, EPI), que a “empresa é obrigada a fornecer aos empregados, gratuitamente, EPI adequado ao risco, em perfeito estado de conservação e funcionamento”, em circunstâncias nas quais “as medidas de ordem geral não ofereçam completa proteção contra os riscos de acidentes do trabalho ou de doenças profissionais e do trabalho; enquanto as medidas de proteção coletiva estiverem sendo implantadas e para atender a situações de emergência”. Se lidas assim, para muitos esta norma pode parecer adequada. Porém, se houver uma análise das situações concretas de trabalho é possível perceber o quanto se contribui para a perpetuação das condições laborais inadequadas e para a individualização da responsabilidade pela ocorrência de acidentes e doenças (MAENO, 2013, p. 166).

Questões que envolvem aspectos relacionados às circunstâncias de “exploração” da mão de obra, de sujeição do trabalhador frente às condições de trabalho oferecidas, estão os contextos de precarização que oferecem ameaças ainda maiores à segurança e saúde do trabalhador. Posto que os cenários que envolvem a “exploração” da mão de obra de forma arbitrária podem levar ao desenvolvimento de “doenças ocupacionais”, que o trabalhador só vai sentir depois de um tempo, sendo que o trabalho repetitivo e sem acompanhamento podem causar “lesões” sérias e os mais variados “problemas de coluna”. Além disso, como já foi exposto, o próprio manuseio das máquinas de forma inadequada coloca em perigo tanto quem está operando com ela, como os demais que estão próximos, (GONÇALVES, 2002).

No processo de pesquisa, através dos dados coletados nas entrevistas foi possível constatar alguns acidentes de trabalho que ocorreram principalmente na colheita florestal, embora exista um nível alto de mecanização e um controle diário para evitar possíveis acidentes, eles não deixam de ocorrer. Os acidentes ocorrem segundo os trabalhadores, por um conjunto de fatores e também pela falta de atenção dos próprios operadores no momento de execução da atividade. Um pequeno detalhe, uma falha ou um descuido podem causar graves acidentes.

Entrevistador: Já houve algum tipo de acidente de trabalho no seu setor?

Entrevistado: Graças a Deus comigo não, agora já presenciei um acidente com outra pessoa, foi logo no início, a gente estava trabalhando em Cidelândia aconteceu de (...), é sempre assim, hora de almoço quando tem operadores parados eles vão tirar nossa hora de refeição, e teve um acontecimento lá, um probleminha lá que nós estávamos sem carro de apoio, alias estava sem combustível, o carro só dava para ir até a cidade, nós tivemos que almoçar na máquina, aí foi um rapaz tirar a hora de janta dele e o que ficou jantando não chegou a afastar um pouco da máquina, uma distância boa para evitar um acidente, foi onde quebrou uma árvore, bateu em outra e caiu um galho no corpo dele, bateu na perna, só a ponta da árvore aí machucou, ele passou mais ou menos uns dois meses parado, fez cirurgia porque machucou muito a perna dele, esse foi o acidente que eu presenciei (Entrevista realizada com Márcio, operador florestal da Suzano, em 25/09/2016).

Quando perguntei ao mesmo trabalhador por que ele achava que tinha ocorrido esse acidente? Ele respondeu:

Foi imprudência com certeza, tanto dele como do colega, porque a gente não é permitido almoçar em máquina, a gente tem um módulo que é uma carreta, lá tem um escritório, tem um refeitório, tem um bebedouro, tem um banheiro, e tem o carro de apoio que carrega a gente, isso foi, além de ser uma fatalidade que aconteceu, foi um (...), teve a imprudência dos meninos também né, um pouco de imprudência, porque a gente sempre procura jantar rapidinho para trabalhar novamente, sempre por causa da produção a gente procura não perder tempo, aí foi que aconteceu isso aí, aí foi um pouco de

imprudência dos meus parceiros, juntamente com o problema do combustível no carro, um conjunto, e não ter o carro de apoio no dia, porque a gente tem um ônibus que roda, que faz a coleta dos operadores para levar para o módulo, e fora o ônibus que leva a gente de casa para o serviço, tem o ônibus que fica direto no mato com a gente. Ele jantou no local de trabalho porque no dia não tinha o ônibus e o carro nosso de apoio estava com combustível baixo, só dava de chegar até na rua, naquele momento ele teve que jantar lá, a imprudência foi ele ter ficado muito próximo à máquina, e o que estava operando foi de operar com ele próximo, porque assim, a gente não pode ficar na máquina, mas também o operador não pode operar com a gente perto, a obrigação é a gente parar, se for uma pessoa que não conhece a operação, explicar os perigos, só que no caso eram dois operadores eles conhecem bem a operação, e nesse caso aí aconteceu de sair, não foi os operadores, por esse motivo de não ter ônibus, não ter combustível, saiu o nosso técnico, o encarregado do nosso setor, não foi os operadores, estão até hoje lá, os dois, pra você ver que não foi tanto eles, mas o conjunto que aconteceu (Entrevista realizada com Márcio, operador florestal da Suzano, em 25/09/2016).

Outro acidente parecido com o anterior voltou a se repetir na colheita florestal, só que com consequências menores, Contudo, não deixa de ser um fator relevante, porque coloca em risco a integridade física do trabalhador. O que se constata é que as falhas na comunicação, a falta dos carros de apoio, locais de difícil acesso entre outros fatores, podem ser fatais durante o processo de colheita florestal, mesmo em meio a toda tecnologia.

Entrevistador: Já houve algum tipo de acidente de trabalho no seu setor?

Entrevistado: Na verdade comigo teve um incidente só, mas não lesionou ninguém, não causou nada de mais. Assim, não vou dizer que foi culpa do parceiro que estava próximo e nem vou me culpar também, porque nós estávamos num lugar difícil de trabalhar, de difícil acesso, eu estava próximo de uma curva e ele vinha numa caminhonete e aí eu passei um rádio para ele afastar que eu estava derrubando uma árvore, foi na Suzano mesmo, e ele não me copiou direito e eu derrubei a árvore, eu já estava derrubando a árvore, eu falei duas vezes, mas ele não copiou e a árvore pegou derrubou outra árvore que caiu em cima da caminhonete, quebrou o para-brisa, quebrou o capô da caminhonete, mas não machucou ninguém (Entrevista realizada com Valdivam Soares, operador florestal da Suzano, em 17/09/2016).

Nas etapas do plantio os acidentes podem ser ocasionados mais pela presença de animais peçonhentos e selvagens que aparecem durante as atividades, já que o plantio é feito em locais abertos. Assim como pela exposição ao sol e os movimentos repetitivos.

Entrevistador: Já houve algum tipo de acidente de trabalho no seu setor?

Entrevistado: Só risco de animais que aparecem né, cobra a gente vê, que a gente tá casa dela aqui né, no mato, outros animais também a gente vê aqui, onça às vezes a gente ver, vem um pessoal e coloca na reserva né, esses animais aparecem né, é mais isso (Entrevista realizada com Danielton

santos, barraqueiro no plantio, da empresa Enflora Florestal, em 04/03/2016).

Logo, o posicionamento das empresas frente a essas questões contribui muito para o bem-estar do trabalhador que às vezes por falta de informação, ou até por medo de perder o emprego não exigem melhores condições de trabalho. Uma vez que, mesmo possuindo uma consciência das coisas que precisam de melhorias no ambiente de trabalho ou no posicionamento das empresas frente as suas necessidades, em muitos casos os trabalhadores se colocam em uma posição de submissão.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

No decorrer da dissertação busquei trazer para o debate algumas questões pertinentes a respeito da análise do processo de trabalho em plantações florestais, colocando em evidência todas as etapas da atividade (produção de mudas, plantio, manutenção e colheita florestal). Procurei também, a partir das entrevistas realizadas, apresentar as trajetórias ocupacionais dos trabalhadores, suas dificuldades, perspectivas para o futuro, o processo de seleção e recrutamento, a relação com a empresa, com a entidade sindical e as diferenças existentes entre os trabalhadores que classifiquei como periféricos e centrais.

Fazer pesquisas sobre o mundo do trabalho tem sido um desafio e ao mesmo tempo uma satisfação, ainda mais em contextos de grandes mudanças. O olhar sobre as relações de trabalho nas plantações florestais me permitiu perceber a importância de se ter mais investigações sobre esse tema. Uma vez que, como pude perceber a partir da revisão da literatura, existem poucos trabalhos no Brasil dedicados à análise das relações de trabalho no setor florestal, principalmente no que concerne ao estudo do processo de trabalho em plantações florestais e das trajetórias dos trabalhadores florestais. Nesse sentido, creio que nosso estudo abre um leque importante de possibilidades para a continuação da pesquisa.

No Brasil, as plantações florestais baseadas no monocultivo de espécies do gênero Eucalipto e Pinus, têm crescido muito nos últimos anos, sendo utilizadas para diferentes finalidades, como a produção de celulose e papel, a fabricação de móveis e a produção de carvão para a siderurgia. No caso da região de Imperatriz o reflorestamento também é destinado à produção de carvão vegetal que atende as necessidades do parque siderúrgico de Açailândia. Usar o reflorestamento como estratégia de abastecimento, além de ser uma maneira de garantir matéria prima, funcionou para o setor siderúrgico como um mecanismo para fugir da crítica social (CARNEIRO, 2013), uma vez que as empresas deixam de utilizar matéria prima oriunda de desmatamento.

A indústria florestal no Brasil vem sofrendo importantes transformações ao longo dos anos, tendo enfrentado no seu surgimento, como mostrei no primeiro capítulo, a questão da falta de matéria-prima e a dependência das importações. Depois, passou por um longo processo de adaptação, no qual procurou importar tecnologias para poder competir com as indústrias mais avançadas do setor, localizadas na Europa e na

América do Norte. Em todas essas etapas vimos que o Estado desempenhou um papel fundamental, através da concessão de estímulos para que a indústria alcançasse autonomia em relação à obtenção de matéria prima florestal para a produção de celulose e papel no país.

Todavia, ter matéria prima própria para produzir celulose também implica em outras questões, pois, a implantação de monocultivos pode causar importantes danos ambientais, derivados da utilização de agrotóxicos e da modificação nos ecossistemas locais, com a substituição da vegetação natural por espécies exóticas. Além desses efeitos ambientais, a expansão dessas plantações provoca também impactos sociais, pois, a aquisição de vastas extensões de terra para a implantação de reflorestamento agrava o processo de concentração fundiária, gerando conflitos.

Com a implantação e ampliação do polo siderúrgico de Carajás, a fabricação do carvão vegetal tornou-se um dos problemas ambientais de maior relevância nos estados do Pará e Maranhão. Favorecido por incentivos governamentais, o setor siderúrgico expandiu-se, contudo, sem que dispositivos de controle pudessem impedir a geração de importantes impactos sociais e ambientais. Informações acerca do consumo de carvão vegetal pelas empresas siderúrgicas na região mostram índices preocupantes quanto aos impactos ambientais causados pela atividade. Desse modo, “a fragilidade dos mecanismos de controle possibilitou a criação de uma rede de favorecimento para a produção e transporte ilegal do produto na região difícil de ser combatida” (ASSIS; CARNEIRO, 2012, p. 362).

No entendimento em que se constrói a análise, a partir do aspecto da existência de algum mecanismo a ser utilizado como ferramenta de combate aos danos ambientais causados pelo setor siderúrgico (ASSIS; CARNEIRO, 2012), indicam o artigo 21 do código florestal, que estabelece, que as “empresas siderúrgicas”, ou empresas de outro porte que fazem uso do carvão vegetal e utilizam matérias primas florestais, assim como trabalham no seu carregamento, se responsabilizem por “implantar áreas de bosques próprios para a exploração racional” (p. 62).

A chegada da empresa Suzano Papel e Celulose no município de Imperatriz em 2014, ano em que a empresa completava 90 anos de fundação, foi marcada por muitas expectativas de desenvolvimento para a região de Imperatriz, pois, junto com o novo empreendimento, foi propagandeado o discurso da geração de renda, da criação de

novos postos de trabalho e da dinamização da economia local, uma vez que se previa a atração de novos investimentos na região. Instalada com uma estrutura com alta tecnologia, que exigiu dois anos de muito trabalho até a sua inauguração e um investimento aproximado de seis bilhões de reais, a unidade da Suzano em Imperatriz é considerada uma das mais modernas fábricas de celulose do mundo. Para tocar esse empreendimento, a empresa precisou contar com mão de obra especializada trazida de outras regiões, contudo, também qualificou e treinou mão de obra local e ajudou a criar o curso de técnico de celulose e papel na região de Imperatriz.

Todavia, Segundo informações coletadas no site do G1 Maranhão (2013), a instalação da empresa Suzano Papel e Celulose também veio acompanhada também de críticas devido a existência de irregularidades dentro do ambiente de trabalho, ocasionadas pela falta de segurança durante o processo de criação da fábrica. A empresa chegou ser notificada pelo Ministério Público do Trabalho no Maranhão (MPT-MA) com uma ação de 50 milhões por danos morais coletivos. Segundo informações do mesmo site, muitos trabalhadores sofreram acidentes de trabalho e outros chegaram a óbito durante a montagem. Embora, as irregularidades não tenham sido causadas diretamente pela empresa Suzano Papel e Celulose, e sim pelas empresas que ela contratou para construção da fábrica, ela foi ajuizada como a responsável pelos problemas trabalhistas pela falta de fiscalização e acompanhamento das atividades durante todo o processo.

Outro fator relevante a ser destacado refere-se ao fato que a empresa Suzano Papel e Celulose, movimenta uma série de outros empreendimentos na região de Imperatriz, uma vez que ela precisa do fornecimento dos mais variados tipos de serviço – mão de obra para realização das atividades, fornecimento de alimentação e transporte para os trabalhadores, serviço de transporte da madeira, manutenção dos tratores e plantações, fornecimento de serviços para a formação, treinamento e qualificação de operadores florestais, fornecimentos de serviços para avaliação da qualidade para o atendimento de suas necessidades na produção florestal e na fabricação de celulose.

Entender como esse processo se desenrola não foi fácil, até porque existem várias empresas prestando diferentes tipos de serviço, o que provoca uma divisão de atividades bastante complexa. Certamente o trabalho aqui apresentado abrangeu apenas uma pequena parcela do conjunto dessas empresas, relacionadas com o trabalho

florestal. Por isso, acompanhar as atividades e entrevistar o maior número possível de pessoas envolvidas nas atividades foi fundamental para o levantamento e exposição das questões centrais do texto dissertativo. Devo destacar também que a empresa não colocou grandes obstáculos para que a pesquisa pudesse ser realizada, embora não tenha autorizado o uso das imagens e também não tenha fornecido algumas informações que enriqueceriam ainda mais o trabalho.

Privilegiar a realização do trabalho de campo com o objetivo de aprofundar as questões levantadas em torno do objeto de pesquisa, foi fundamental para a elaboração do texto dissertativo. Através da observação direta foi possível juntar elementos importantes para entender melhor do processo de trabalho nas plantações florestais. Todas as informações que surgiam nas conversas e nas observações realizadas durante as visitas ao campo foram tratadas como dados relevantes e posteriormente trabalhadas nos momentos de escrita.

As entrevistas concedidas pelos trabalhadores foram também fundamentais para construção do trabalho investigativo, visto que eles são peças centrais em todo o processo. Foi a partir de seus depoimentos que cheguei aos esclarecimentos dos primeiros questionamentos que surgiram no início da pesquisa, servindo para confrontar algumas ideias baseadas apenas na leitura dos textos, e também para entrar em um universo novo, cheio de desafios e com pouca bibliografia produzida a respeito. As demais entrevistas concedidas pelos técnicos, supervisores e pelo presidente do sindicato também contribuíram significativamente para o trabalho.

Além da observação direta e da utilização das entrevistas, o levantamento bibliográficos antes e depois da pesquisa também foram essenciais para o texto dissertativo, dada a necessidade de produzir um material de caráter científico. Ou seja, foi relevante fazer uma sociologia dos dados, levando em consideração que eles são produto de uma construção social, e que por isso precisavam ser balizados dentro de um quadro teórico que pudesse dar consistência ao trabalho. Desse modo, foi necessário perceber a necessidade de um controle na utilização das informações, partindo da premissa de que, cada escolha técnica é parte de uma escolha epistemológica e que ambas se completam (BOURDIEU, 1989).

Constatei que a trajetória escolar e profissional dos trabalhadores florestais tem um peso muito grande quando eles buscam se inserir no mercado de trabalho. Possuir

um currículo atrativo acaba sendo um diferencial na hora da seleção para o trabalho. Na atividade florestal isso fica evidente quando você analisa que tipo de trabalhador ocupa as funções mais manuais ou mecanizadas, que são, respectivamente, menos e mais remuneradas.

Constatei também que os trabalhadores de todas as etapas (produção de mudas, plantio, manutenção e colheita florestal) têm perspectivas de crescimento profissional. Mas, que as dificuldades existem e são muitas para o alcance de tal objetivo, principalmente para os trabalhadores menos qualificados. Os empecilhos vão desde a falta de tempo para se dedicarem a algum curso, até a falta de recursos financeiros para custear a realização desse aperfeiçoamento, contudo, todos alimentam a esperança de um dia poderem realizar seus objetivos.

Fazer uma descrição ampla do campo da produção florestal, considerando todas as suas etapas, foi uma maneira de situar o leitor no universo da pesquisa, além de situar os trabalhadores em seus respectivos locais e processos de trabalho. Desse modo, a observação direta como ferramenta metodológica foi essencial, com ela foi possível mobilizar algumas noções e termos técnicos existentes na atividade florestal. Outra questão é que, embora o trabalho esteja situado em uma perspectiva da sociologia econômica, ele não deixou de ter uma característica mais ampla, de natureza socioantropológica.

Tenta-se com isso, romper com a ideia de que a sociologia estaria presa apenas a perspectivas voltadas para o método quantitativo, no intuito de fugir, da produção de juízos de valores. Mas, o que se observa, é que não se pode limitar o trabalho de coleta dos dados, apenas a um tipo de método, sendo mais interessante conjugar diferentes formas de coleta de dados para construir as questões de pesquisa. Nesse sentido, é a dinâmica da investigação e do trabalho de campo, que deve justificar a necessidade de utilizar um ou outro tipo de técnica de pesquisa (DE SARDAN, 2008).

O estudo sobre trabalho em suas múltiplas formas tem uma grande relevância para o contexto social, visto que, não se pode perder de vista que o ser humano necessita do trabalho para sobreviver, e, portanto, dedica grande parte de sua vida a ele. O debate teórico levantado na dissertação mostra que as transformações contemporâneas ocorridas no mundo do trabalho vêm afetando fortemente os trabalhadores. A diversidade das formas contratuais, cada vez mais precárias e temporárias tornou-se

uma estratégia central no desenvolvimento das empresas, apesar das tentativas de resistência.

Esse tipo de contratação dos trabalhadores, vem favorecendo as grandes firmas do setor florestal, uma vez que, a empresa poderá focar apenas nas etapas que ela considera como central para sua produção, delegando a responsabilidade das atividades mais secundárias para as outras empresas.

Como citado anteriormente, contei com algumas vantagens para explorar o universo do trabalho florestal, pois, como a empresa permitiu a visita aos locais de trabalho, pude observar as atividades e realizar contatos para as entrevistas. Tanto que a proposta inicial, como já foi exposto, era focar nos trabalhadores que estão na atividade de reflorestamento destinado a produção de carvão vegetal, mas como os empecilhos para coleta de dados foram aparecendo gradativamente, a mudança foi uma consequência do próprio contexto de pesquisa.

Foi possível avaliar alguns fatores e perceber que existe um esforço da Suzano Papel e Celulose para formação de mão de obra local destinada as atividades da colheita florestal. Contudo, não foi possível perceber a partir das entrevistas realizadas, o mesmo esforço das terceirizadas para formação e aperfeiçoamento de seus trabalhadores. Estas ainda parecem aproveitar da fragilidade do trabalhador que precisa sobreviver, mas não possui qualificação profissional, e por isso permanecem por longo tempo em atividades que exigem maior esforço físico e cujo retorno financeiro é bem menor que o do trabalhador central.

A Suzano abriu as portas para a pesquisa, contudo, analisou de forma criteriosa os objetivos das minhas visitas ao campo, pois, precisei esclarecer de forma objetiva através de mensagens eletrônicas e contatos por telefone, minhas intenções de pesquisa. Os obstáculos para realização da investigação foram menores, mas certamente eles existiram. De forma geral, não é uma tarefa fácil estudar o mundo do trabalho, visto que são espaços de lutas, conquistas e conflitos. Todavia, quem se propõe a fazê-lo tem muito a contribuir para a sociologia e para a sociedade como um todo, porque é um debate importante e necessário.

Em um universo vasto de pesquisa, mesmo que já tenha sido explorado por outros investigadores é factível a descoberta de algo novo e relevante. Nas plantações

florestais não seria diferente, principalmente se a pesquisa tem um caráter inovador e se detém em suas etapas principais (produção de mudas, plantio, manutenção e colheita florestal). Entre os apontamentos já feitos ao longo de todo o trabalho sobre as referidas etapas, é importante destacar aqui algumas descobertas feitas ao longo da pesquisa.

Na primeira etapa do processo de trabalho (a produção de mudas) algumas questões ficaram evidentes. Primeiramente, essa etapa concentra um grande número de mulheres trabalhando, isso ocorre em razão da visão que a empresa Suzano Papel e Celulose juntamente com as terceirizadas têm em relação ao trabalho. Ou seja, como uma grande parte das atividades realizadas nos viveiros exigem certo cuidado na manipulação das mudas, as empresas acreditam que as mulheres são as pessoas mais indicadas para o cargo, uma discussão de gênero acerca do papel da mulher tanto no mercado de trabalho como na sociedade de um modo geral, que a encaixa em atividades consideradas mais domésticas. Tanto que nessa etapa, os cargos mais elevados (supervisão, gerência e coordenação) são ocupados por homens e não por mulheres. Assim como as demais funções, consideradas mais pesadas (como carregamento e descarregamento dos caminhões, aplicação de produtos químicos e irrigação) também ficam a cargo dos homens.

Na etapa do plantio, a situação se inverte, até o momento da pesquisa só existiam homens trabalhando, embora, segundo as informações obtidas, logo no início foi feita uma experiência com mulheres, que a empresa considerou como negativa para produção. Contudo, o que parece ser mais pertinente nessa etapa é a complexidade da divisão de tarefas entre as empresas contratadas para prestação de serviços e conseqüentemente entre os trabalhadores. Em outras palavras, além das empresas que fornecem a alimentação e o transporte dos trabalhadores, encontramos aquelas que fazem o processo inicial de preparação do solo, depois aquela responsável pela aplicação dos produtos químicos e a responsável pela manutenção depois do plantio realizado. Isso exige uma atenção redobrada para os detalhes, uma vez que, o número de terceirizadas é muito grande. Outra questão relevante nessa etapa é que como a atividade é muito parecida com aquelas realizadas na agricultura, durante o processo de seleção dos trabalhadores a afinidade com esse tipo de atividade é um fator que conta tanto na contratação como na hora de executar o trabalho. Ou seja, o trabalhador terá uma dificuldade menor de adaptação.

A etapa da colheita florestal tem um diferencial em relação às outras duas. O primeiro aspecto é que ela é assumida diretamente pela empresa Suzano Papel e Celulose. A empresa tem todo um cuidado durante o processo de seleção dos trabalhadores e faz um investimento muito maior na formação e treinamento dos mesmos. O segundo aspecto, é que a colheita florestal é toda mecanizada e não manual, como nas outras etapas. Ou seja, a empresa fez um investimento elevado em tecnologia para realização da atividade, adquirindo tratores florestais – Komatsu e Tiger Cat – que são considerados como que há de melhor no mercado. Até a estrutura e o acompanhamento das atividades são feitas de forma muito mais criteriosa.

Desse modo, diante do posicionamento assumido pela Suzano Papel e Celulose em relação a colheita florestal, foi possível perceber que para ela, essa etapa ocupa o coração de toda a atividade e merece uma atenção e cuidado redobrado. Essa centralidade da colheita no processo de trabalho florestal explica porque as outras atividades (produção de mudas, plantio e manutenção) são terceirizadas, pois, esse tipo de estratégia de contratação nasce com o intuito de permitir que uma empresa estabeleça um contrato de prestação de serviço para realização de uma atividade que não é seu objetivo central, para que esta possa se dedicar exclusivamente a sua atividade fim.

Acredito que algumas questões talvez não tenham sido contempladas no trabalho da forma como deveriam, ficando, portanto, para exploração posterior. A primeira delas é a visão que os trabalhadores terceirizados têm diante da relação que eles estabelecem com as duas empresas. Como esses trabalhadores se sentem prestando serviço para uma empresa, mas sendo contratados por outra? Qual o significado de ser trabalhador de uma terceirizada, de pequeno porte, e não da empresa Suzano Papel e Celulose, empresa de grande porte, que, em tese, apresenta uma perspectiva bem melhor de emprego?

Outra questão está concatenada com a própria relação dos trabalhadores com a entidade sindical que lhes representa. Como o sindicato realiza (ou não) o acompanhamento das três etapas, será que também há um tratamento diferenciado? Ou seja, o sindicato trata da mesma forma os trabalhadores envolvidos nas três etapas do processo de trabalho florestal? Ou até que ponto a ausência sentida pelos trabalhadores da atuação sindical é um problema de falta de interesse da entidade ou um problema da própria complexidade da atividade?

Outro fator relevante a ser destacado é que a empresa Suzano Papel e Celulose tem projetos de expansão da fábrica, isso conseqüentemente se refletirá na atividade florestal. Uma das iniciativas para concretização da ampliação foi a compra de fazendas que antes pertenciam as empresas setor siderúrgico localizadas no município de Açailândia. Isso gerou por um lado uma insegurança muito grande nos trabalhadores das siderúrgicas, que passaram a sofrer com medo de perder seus postos de trabalho, e também um posicionamento do sindicato da categoria diante das novas mudanças. Por outro lado, apresenta a perspectiva de que com a expansão da Suzano novos postos de trabalho no setor florestal serão criados. Se os trabalhadores das siderúrgicas serão aproveitados ou não nesse processo de transição, é uma questão que ficará em aberto.

REFERÊNCIAS

- ASSIS, W. S.; CARNEIRO, M.D.S. O uso do carvão vegetal como fonte de energia para o parque siderúrgico de Carajás: controvérsias sociais, ambientais e econômicas. In: PORRO, R.; TONI, F.(Org.). Energia na Amazônia. Belém: Iniciativa Amazônica, 2012.
- ABRAMO, Laís Wendel. **A Inserção da Mulher no Mercado de Trabalho: uma força de trabalho secundária?** Tese (Doutorado em Sociologia) – Universidade de São Paulo, São Paulo, 2007.
- ABRAF. Anuário Estatístico ABRAF 2013 - Ano Base 2012. Brasília: ABRAF, 2013.
- ANTUNES, Ricardo; ALVES, Giovanni. As Mutações no Mundo do Trabalho na era da Mundialização do Capital. **Educação e Sociedade**, Campinas, vol. 25, n. 87, p. 335-351, maio/ago. 2004.
- _____, Ricardo. Os Caminhos da Liofiliação Organizacional: as formas diferenciadas da reestruturação produtiva no Brasil. **Idéias**, Campinas, 9(2)/10(1): 13-24, 2002-2003.
- BACHELARD, Gaston. “A noção de obstáculo epistemológico”. In: _____. **A Formação do Espírito Científico: contribuição para uma psicanálise do conhecimento**. Rio de Janeiro: Contratempo, 1996.
- BACHA, Carlos J. C; BARROS, Alexandre L. M. de. Reflorestamento no Brasil: evolução recente e perspectivas para o futuro. *Scientia Forestalis*, n.66, p.191-203, 2004.
- BIAVASCHI, Magda Barros. O capitalismo contemporâneo e as novas formas de contratação da força de trabalho: a terceirização. Al. In: KREIN, José Dari et al. (org.). **Regulação do Trabalho e Instituições Públicas**, São Paulo, Vol. 1 e 2, Fundação Perseu Abramo, 2013.
- BRAVERMAN, Harry. **Trabalho e capital monopolista - a degradação do trabalho no século XX**. Rio de Janeiro: Editora LTR, 1974.
- BOURDIEU, Pierre. “Introdução a uma sociologia reflexiva”. In: **O Poder simbólico**. Rio de Janeiro/ Lisboa: Bertrand Brasil/ Difel, 1989. P.17-58.
- _____, Pierre. **O senso prático**. Petrópolis/RJ: Vozes, 2009.
- CALVETE, Cássio da Silva. A disputa pelo tempo de trabalho. In: KREIN, José Dari et al. (org.). **Regulação do Trabalho e Instituições Públicas**. São Paulo, Vol. 1 e 2, Fundação Perseu Abramo, 2013.

CARDOSO, A. M. **Ensaio de sociologia do mercado de trabalho brasileiro**. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2013.

CARNEIRO, Eder Jurandir. Política ambiental e a ideologia do desenvolvimento sustentável. In: ZHOURI, Andréa; LASCHEFSKI, Klemes; PEREIRA, Doralice Barros. *A insustentável leveza da política ambiental – desenvolvimento e conflitos socioambientais*. Belo Horizonte: Autêntica, 2005. P. 27-47.

CARNEIRO, Marcelo Sampaio. **Terra, Trabalho e poder: conflitos e lutas sociais no Maranhão contemporâneo**. São Paulo: Annablume, 2013. 180p.

CARNEIRO, M. S; RAMALHO, J. R. A crise econômica mundial e seu impacto sobre o setor siderúrgico maranhense: relações entre o desempenho recente das empresas guseiras e o desemprego no município de Açailândia. In: CARNEIRO, M.D.S.; COSTA, W. C. (Org.). **A terceira margem do rio: ensaios sobre a realidade do Maranhão no novo milênio**. São Luís: EDUFMA, 2009, v. 1, p. 37-48.

CORIAT, Benjamin. **Pensar pelo avesso: o modo japonês de trabalho e organização**. Rio de Janeiro, Revan: UFRJ, 1994.

COSENZA, Rita A. 2005. **Do trabalho em matas à vila: As mudanças no trabalho em Minas Gerais e o assalariado florestal**. Dissertação de Mestrado, apresentada ao CPDA-UFRRJ: Rio de Janeiro, 2005.

COSTA, Guilherme Rodrigues; ZANDONADI, Francianne Baroni. **Análise de riscos de acidente no manejo florestal com Exploração de Impacto Reduzido da Fazenda Sinopema, Tabaporã/MT**. Disponível em (www.segurançanotrabalho.eng.br/artigos). Acessado em 12.11.2016.

FERNANDES, Haroldo C. Mecânica e Mecanização Florestal. disponível em ([ftp://ftp.ufv.br/dea/Disciplinas/Haroldo/ENG337/Apostila Colheita Florestal.pdf](ftp://ftp.ufv.br/dea/Disciplinas/Haroldo/ENG337/Apostila_Colheita_Florestal.pdf)) . Acessado em Dezembro 2016.

FRANKLIN, Adalberto. *Apontamentos e Fontes para a História Econômica de Imperatriz*. Imperatriz: Ética, 2008.

GEERTZ, Clifford. **Obras e vidas - O antropólogo como autor**. Rio de Janeiro: UFRJ, 2005.

GONÇALVES, Múcio Tosta 2002. **Agricultores e Assalariados das Plantações Florestais em Minas Gerais: quais problemas?** UFMG, disponível em (www.cedeplar.ufmg.br/diamantina2002/textos/D72.PDF). Acesso em Outubro de 2016.

GRANOVETTER, Mark. Les institutions économiques comme constructions sociales. In: ORLEAN, André (Ed.). **Analyse économique des conventions**. Paris: PUF, 1994, p. 79-94.

INDÚSTRIA BRASILEIRA DE ÁRVORES (IBA) 2014. Disponível: http://iba.org/images/shared/iba_2014_pt.pdf. acesso em 23 de outubro de 2016.

KREIN, José Dari. **As formas de Contratação: flexibilidade**. Regulação do Trabalho e Instituições Públicas, São Paulo, Vol. 1 e 2, Fundação Perseu Abramo, 2013.

_____. **As mudanças na regulação do trabalho no Brasil após 1990**. São Paulo: PUC, 2007. Disponível em: www.pucsp.br/eitt/downloads/v_ciclo_debate/V_Ciclo_EITT_JoseDariKrein.pdf. Acessado em 10.08.2016.

JORNAL PEQUENO 2014. Suzano Papel e Celulose inicia produção na fábrica de Imperatriz. Disponível em: <https://jornalpequeno.com.br/2014/01/02/suzano-papel-e-celulose-inicia-producao-na-fabrica-de-imperatriz/>. Acesso em 24 de março de 2017.

LAHIRE, Bernard. **Homem Plural: os determinantes da ação**. Petrópolis: Vozes, 2004.

LEÃO, Regina M. A floresta e o homem. São Paulo: EDUSP/IPEF, 2000.

MANZANO, Marcelo; SANTOS, Anselmo L. dos; TEIXEIRA, Marilane O. Desenvolvimento econômico e trabalho nos anos recentes. In: KREIN, José Dari et al. (org.). **Regulação do Trabalho e Instituições Públicas**. São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 2013.

MANCINI, R. M. **Siderurgia e mercado de trabalho na Amazônia maranhense: a dimensão político-institucional da estruturação do território produtivo de Açailândia/MA**. Dissertação (Mestrado em Ciências Sociais) – Universidade Federal do Maranhão, São Luís, 2015.

MARQUES, M. I. M. Análise geográfica da expansão recente da indústria de papel e celulose no campo brasileiro, o caso do Grupo Suzano Papel e Celulose. Projeto de Pesquisa apresentado ao CNPq - Universidade de São Paulo, Departamento de Geografia, Agosto de 2011.

MARX, Karl. **O capital: crítica da economia política**. v.1, t.1. São Paulo. Abril Cultural, 1983.

Noronha, Eduardo G. A complexidade da normatização do trabalho no Brasil. In: KREIN, José Dari et al. (org.). **Regulação do Trabalho e Instituições Públicas**. São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 2013.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Cartilha Sobre o Trabalho Florestal**. Brasília: FGV, 2009.

PAOLESCHI, Bruno. Estoques e Armazenagem 2011. Disponível em: <http://download.editoraerica.com.br/kroton/estoques.pdf>. Acesso em 14 de março de 2017.

PICOLI, Fiorelo. **O capital e a devastação da Amazônia**. São Paulo: Expressão Popular, 2006.

PINTO, Geraldo Augusto. **A organização do Trabalho no Século 20: Taylorismo, Fordismo e Toyotismo**. São Paulo: Expressão Popular, 2007.

PINTO, Louis. Iniciação à prática sociológica. In: CHAMPAGNE, Patrick et al. **Iniciação à prática sociológica**. Rio de Janeiro: Vozes, 1996.

PRIEB, Sérgio A. Massen. A tese do fim da centralidade do trabalho: mitos e realidades. **Economia e Desenvolvimento**, nº 12, novembro de 2000.

PROGRAMA NACIONAL DE FLORESTAS/ SECRETARIA DE BIODIVERSIDADE E FLORESTAS/MINISTÉRIO DO MEIO AMBIENTE. **Temas Conflituosos Relacionados à Expansão da Base Florestal Plantada e Definição de Estratégias para Minimização dos Conflitos Identificados**. Projeto MMA/FAO/TCP/BRA/2902. Brasília, Março 2005.

RAMALHO, J. R; CARNEIRO, Marcelo S. Ação sindical, contestação política e siderurgia na Amazônia brasileira. **Novos Cadernos NAEA**. Belém, v. 16, n. 1, p. 7-28, jun. 2013.

_____, J. R. Novas fronteiras de pesquisa na sociologia do trabalho. **Política e Sociedade**, n. 13, p. 1-22, Outubro. 2008.

_____. Controle, Conflito e Consentimento na Teoria do Processo de Trabalho: um Balanço do Debate. **BIB**, n. 32, 2.º semestre de 1991, pp. 31-48

RIBEIRO JÚNIOR, J. A. A Produção da natureza como estratégia de acumulação capitalista 2012. Disponível em:

ROCHA, Ana Luiza Carvalho da. Ética e imagem: relato de um percurso. Revista ANTHROPOLOGICAS, ano 13, vol. 20(1+2): 263-292 (2009).

SANTOS, Glicia Vieira dos. Globalização, estratégias gerenciais e trabalhadores : um estudo comparativo da indústria brasileira de celulose / Glicia Vieira dos Santos. -- Campinas, SP: [s.n.], 2005.

SERVIÇO FLORESTAL BRASILEIRO. **Florestas do Brasil em resumo – 2010**. Brasília: Serviço Florestal Brasileiro, 2010.

SILVA, Versides Sebastião de Moraes E. **Manejo de Florestas Nativas: planejamento e monitoramento**. Monografia (Engenharia Florestal) – Universidade Federal de Mato Grosso, Cuiabá, 2006.

SINGER, P. **Globalização e desemprego: diagnósticos e alternativas**. São Paulo: Contexto, 1998.

_____. **O capitalismo**: sua evolução, sua lógica e sua dinâmica. São Paulo: Moderna, 1987.

SHIVA, Vandana. Recursos Naturais. In: SACHS, Wolfgang (editor). Dicionário do desenvolvimento: guia para o conhecimento como poder. Trad. Vera Lúcia M.; JOSCELYNE, Susana de GYALOKAY e Jaime A. CLASEN. Petrópolis, RJ: Vozes, 2000. p. 300-316.

SUZANO. Prospecto Definitivo da Oferta Pública de Distribuição Secundária de Ações Preferenciais Classe “A” de Emissão da Suzano Papel e Celulose. 07 de fevereiro de 2007. Disponível em www.suzano.com.br. Acesso em 20 de março de 2017.

_____. (2014). **Relatório de Sustentabilidade 2014**. Disponível em file:///C:/Users/Z/Downloads/relatorio_sustentabilidade_2014.pdf. Acesso em 06 de abril 2017.

_____. (2016). **Resumo Público**. Plano de Manejo Florestal - Unidade São Paulo, 2016. Disponível em: <http://www.suzano.com.br/wp-content/uploads/2016/09/Resumo-Publico-Plano-de-Manejo-Florestal-Suzano-SP-2016.pdf>. Acesso em 27 de março de 2017.

TEIXEIRA, Marilane Oliveira. O desempenho dos rendimentos do trabalho. In: KREIN, José Dari et al. (org.). **Regulação do Trabalho e Instituições Públicas**. Vol. 1 e 2. São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 2013.

VALENTE, Monica. A terceirização nos serviços públicos: trabalho decente e serviço público de qualidade. In: DAU, Denise Motta et al. (org.). **Terceirização no Brasil: do discurso da inovação à precarização do trabalho (atualização do debate e perspectiva)**. São Paulo, Annablume; CUT, 2009.

Sites visitados:

<http://www.mdic.gov.br/comercio-exterior/estatisticas-de-comercio-exterior/balanca-comercial-brasileira-municipios>.

http://colheitademadeira.com.br/fotos/harvester_komatsu_pc200_-_no_brasil/

<http://www.ibflorestas.org.br/>

<http://www.iandebo.com.br/pdf/plantioeucalipto.pdf>

ftp://ftp.ufv.br/dea/Disciplinas/Haroldo/ENG337/Apostila_Colheita_Florestal.pdf

<https://www.embrapa.br/documents/1355163/2020115/cot085.pdf/e3f184ce-6dee-4108-aa2f-4d2487af80f8>.

<http://www.guiatrabalhista.com.br/legislacao/nr/nr31.htm>).

APÊNDICES

Apêndice A: Roteiro para o direcionamento das entrevistas com os trabalhadores

ROTEIRO DE PERGUNTAS PARA ENTREVISTAS:

1. TRAJETÓRIA SOCIAL DO ENTREVISTADO.

- 1.1. Local onde nasceu:
- 1.2. Qual o local de nascimento dos pais?
- 1.3. Eles se mudaram para algum outro lugar? Qual?
- 1.4. Os pais estudaram? Até qual nível?
- 1.5. Qual a sua idade?
- 1.6. Onde você mora? (Cidade e Bairro)
- 1.7. Você é casado?
- 1.8. Possui quantos filhos (as?)
- 1.9. Você possui quanto anos de estudo?
- 1.10. Em quais escolas estudou? Em qual lugar?

2. TRAJETÓRIA OCUPACIONAL DO ENTREVISTADO ANTES DE ENTRAR NA EMPRESA.

- 2.1. Quando você começou a trabalhar? Em qual ocupação?
- 2.2. Quais os trabalhos que você já realizou? (Lugar/Empresa/Função)
- 2.3. Que tipo de atividade você fazia nesse trabalho?
- 2.4. Como era a remuneração?
- 2.5. Porque deixou esse trabalho?

3. ENTRADA NA EMPRESA.

- 3.1. Quando você começou a trabalhar na empresa?
- 3.2. Como obteve esse emprego?
- 3.3. Realizou algum tipo de treinamento?
- 3.4. Quem fez o treinamento? A própria empresa? O SENAI? Outra empresa?
- 3.5. Em qual o setor (função) você começou a trabalhar?

4. O TRABALHO NA EMPRESA.

- 4.1. Que tipo de atividade você realiza na empresa? (Pedir a descrição da atividade)
- 4.2. Você enfrentou algum tipo de dificuldade para realizar esse trabalho?
- 4.3. Qual a duração da jornada de trabalho?
- 4.4. Quantas horas trabalha por dia?
- 4.5. Quantos dias por semana?
- 4.6. Você trabalha em sistema de turnos?
- 4.7. O que acha desse sistema de trabalho em turnos?
- 4.8. A empresa oferece alimentação? Como avalia a qualidade desse alimento?
- 4.9. A empresa oferece o transporte?
- 4.10. Quanto tempo você leva para deslocar da casa para o trabalho?
- 4.11. Como avalia a qualidade do transporte?
- 4.12. Você se sente satisfeito com a função/atividades que exerce atualmente?
- 4.13. O seu trabalho é avaliado?
- 4.14. Quem realiza essa avaliação?
- 4.15. Como é feita essa avaliação?
- 4.16. Essa avaliação interfere na sua remuneração? De que forma?
- 4.17. Vocês possuem metas de produção?
- 4.18. O que achas dessas metas? São fáceis de serem atingidas?
- 4.19. Como você avalia o nível de cobrança feita pela empresa sobre o seu trabalho?
- 4.20. Já houve algum tipo de acidente de trabalho no seu setor?
- 4.21. De que tipo? (pedir para descrever)
- 4.22. Esse tipo de acidente é comum?
- 4.23. Porque você acha que ocorreu esse acidente?

5. CONHECIMENTOS NECESSÁRIOS PARA EXECUTAR AS ATIVIDADES DE TRABALHO.

- 5.1. Há quanto tempo você está trabalhando nessa função?
- 5.2. A empresa oferece cursos de aperfeiçoamento para vocês? De que tipo?
- 5.3. Existe algum tipo de premiação ou incentivo aos funcionários? Qual?
- 5.4. A empresa incentiva os funcionários a adquirirem mais conhecimentos? Como?
- 5.5. Você pretende mudar de função? Para qual função?
- 5.6. Dentro da empresa?

5.7. O que é necessário para conseguir essa mudança?

6. PERGUNTAS SOBRE OS MECANISMOS DE PARTICIPAÇÃO NA EMPRESA.

6.1. O que acha que poderia ser melhorado para que você pudesse desenvolver melhor o teu trabalho?

6.2. Você acha que suas ideias e sugestões são ouvidas pela empresa?

6.3. Essas suas ideias e sugestões são referentes a quê e são dadas com que frequência?

6.4. [Você se sente realizado/satisfeito quando pensa nas atividades que irá executar no seu local de trabalho?](#)

7. MERCADO DE TRABALHO

7.1. Você gosta do trabalho que realiza?

7.2. Você se sente seguro em relação ao seu emprego atual?

7.3. Você pretende continuar na empresa?

7.4. Se você saísse hoje da empresa, qual a possibilidade de conseguir outro emprego?

7.5. Você continua estudando? Onde? Em qual horário?

7.6. Você pensa em aprender outra profissão?

7.7. Com qual objetivo?

8. VIDA FORA DA EMPRESA

8.1. Como é sua vida fora do trabalho?

8.2. Realiza algum tipo de atividade de lazer? Onde?

8.3. Participa de alguma associação? Qual?

8.4. Participa de alguma igreja? Qual?

8.5. Se a jornada de trabalho fosse menor o que gostaria de fazer?

9. REPRESENTAÇÕES SOBRE O MOVIMENTO SINDICAL

9.1. Você é sindicalizado?

9.2. Já participou de alguma atividade promovida pelo sindicato?

- 9.3. O sindicato já visitou seu lugar de trabalho?
- 9.4. A empresa favorece/difículta a atuação do sindicato?
- 9.5. Você sabe o que é o acordo coletivo?
- 9.6. O sindicato informa vocês sobre a negociação salarial com a empresa?
- 9.7. Você se sente representado pelo sindicato? Por quê?
- 9.8. Existe Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA) na empresa?
- 9.9. Você participou da eleição do representante na CIPA?
- 9.10. Como eles atuam?

Apêndice B: Quadro 1: Relação dos trabalhadores entrevistados.

Nome	Empresa	Função
Joseilton Santos Silva	JS Florestal	Ajudante de serviços gerais (plantio)
Antoniél Luciano de Oliveira	JS Florestal	Ajudante de serviços gerais (plantio e manutenção do viveiro)
Josivaldo Carlos de Jesus	JS Florestal	Ajudante de serviços gerais (plantio)
Danielton Santos Soares	ENFLORA	Barraqueiro (plantio)
Márcio Antonio da Silva	Empresa central	Operador de Harvest (colheita florestal)
Valdivam Soares de Oliveira	Empresa central	Operador de Harvest (colheita florestal)
Wallace de Souza	Empresa central	Operador de Harvest (colheita florestal)

Fonte: pesquisa de campo, 2016.

Apêndice C: Roteiro para o direcionamento da entrevista com o presidente do sindicato.

- 1 - Quando o sindicato foi fundado?
- 2 – Quem foram os fundadores?
- 3 – Eram trabalhadores de quais empresas?
- 4 – Como o Sindicato está organizado hoje?
- 5 – Possui quantos filiados? Esses filiados representam qual percentual do conjunto da categoria de trabalhadores?
- 6 – Onde trabalha a maior parte desses filiados?
- 7 – Que tipo de atividades o sindicato realiza para seus filiados?
 - 7.1 – Atividades de mobilização sindical;
 - 7.2 – Atividades de apoio jurídico, serviços de saúde, qualificação profissional?
 - 7.3 – Atividades recreativas, de lazer, etc.
- 8 – Quais os principais problemas enfrentados pela categoria?
- 9 – O que o Sindicato está fazendo para resolver esses problemas?
- 10 – O Sindicato promove reuniões regulares com esses trabalhadores?
- 11 – O Sindicato é filiado a alguma centra sindical? Qual?
- 12 – Que tipo de apoio recebe desse central?

ANEXOS

Anexo A: Quadros sobre a trajetória da indústria Brasileira de Papel e Celulose no Brasil.

Quadro: Trajetória da Indústria Brasileira de Papel e Celulose no Brasil (1).

Período	Desenvolvimento da Indústria	Tecnologia	Política de Financiamento e incentivos fiscais.
1930-1955	Origem da indústria de papel. Fundação de empresas nacionais e estrangeiras ou constituídas por imigrantes (Ver Mendonça Jorge, 1992). Construção (1941) e partida (1946) do complexo industrial da Klabin do Paraná de Celulose em Telêmaco Borba (PR): celulose sulfito de fibra longa.	Demanda por volumes elevados de capital para na aquisição de áreas para plantio; falta de domínio dos procedimentos de engenharia de processos específicos para celulose; falta de gerentes experientes e de operários qualificados; produção interna de celulose insuficiente; custos de frete excessivos. Fibra longa como padrão de fibra utilizado para a produção de celulose. Primeiro grande impulso do setor pós a 2ª Guerra e início da exploração comercial de espécies florestais de fibra curta proveniente do eucalipto.	Inexistência de proteção tarifária adequada.

1956-1961	Período do primeiro impulso com o Plano de Metas, no qual observa-se expansão da capacidade produtiva do setor e a garantia do auto-abastecimento do país em celulose. Foram fundadas as seguintes empresas: Rigesa (1953), Cia Suzano (1956), Manville (1958), expansão da Klabin (1958), Ripasa (1959), Champion (1959).	Preocupações com a garantia do suprimento da madeira para as fábricas, seleção de espécies mais aptas e o aumento das escalas de produção. O eucalipto passou a ser a principal fonte de fornecimento de fibras para a produção de celulose	Criação de um mecanismo de financiamento de longo prazo (BNDE). Elevação do grau de proteção à produção local
1963-1973	Período atravessado pelo Milagre Econômico (1969-1973). Neste período a produção de celulose em 1973 é o triplo daquela observada em 1963, e a capacidade produtiva de fibra curta o dobro da capacidade de fibra longa para o mesmo período. Consolidação do “padrão eucalipto”. Aracruz Celulose (1972) e Cenibra (1973) iniciam suas operações.	Inexistência de economias de escala; custos elevados; atraso tecnológico; equipamentos defasados e baixo nível de qualidade dos produtos. Criação de centros de pesquisa como Embrapa e o IPEP associado à ESALQ USP e à Champion, Rigesa, Duratex e Suzano. Presença no país de empresas produtoras de bens de capital e de projetos de engenharia: Voith (1966), Jaakko Pöyry (1969), Mo Do (1972), A. Araújo (1969), Montcalm (1971), e a Tecnomont (1960).	Financiamento dos projetos de implantação e/ou expansão da capacidade produtiva de celulose pelo BNDE através da Resolução 276/67. Através da Lei no. 5.106 de 02/09/1966 foi criado um programa de incentivos fiscais ao reflorestamento com a finalidade de subsidiar e estimular a formação de florestas.

Fonte: Santos, 2005.

Quadro: Trajetória da Indústria Brasileira de Papel e Celulose no Brasil (2).

Período	Desenvolvimento da Indústria	Tecnologia	Política de Financiamento e incentivos fiscais.
1974 - 1979	O setor ganha um impulso significativo através do II PND. Há uma forte participação do Estado através da elaboração de políticas industriais visando o desenvolvimento do setor. Início das operações da Riocell (1974) e Monte Dourado (1975). Elaboração do IPNPC cujo objetivo era um aumento de 85% da capacidade produtiva de celulose a fim de gerar excedentes para exportação. Criação do Programa Especial de Exportação. Sistematizadas metas para a formação de florestas e distritos industriais com concentração próximas às fábricas a fim de reduzir custos como os de transporte.	Apoio ao desenvolvimento científico e tecnológico pelo Estado através da criação e/ou manutenção de centros de pesquisa cujo objetivo fosse a pesquisa aplicada; forte atuação do IPEF, Embrapa, CTCP/IPT, ESALQ-USP, UFPR, UFV, USP, UNICAMP. Migração dos técnicos dos centros de pesquisa para a iniciativa privada. Organização de centros de pesquisa internos às empresas. Instituição de esquemas tripartites: capital nacional, estrangeiro e estatal com a finalidade de exploração econômica e aquisição de tecnologia.	Financiamento do BNDE projetos vinculados ao desenvolvimento da indústria de celulose: compra de equipamentos produzidos no país, projetos de desenvolvimento tecnológico, de modernização e de reorganização industrial. Participação do BNDE em alguns projetos como sócio controlador. Consolidação da lei de incentivos fiscais visando atender aos interesses dos grupos privados do setor que tivessem como meta a integração entre o projeto florestal e sua utilização industrial; criação do IBDF e do Fiset com a finalidade de captar e distribuir os recursos do programa de incentivo.
1980 - 1989	Período caracterizado pela chamada “década perdida”. Consolidação da indústria brasileira de celulose de mercado no mercado internacional. Início das atividades da Bahia Sul (1988).	Desenvolvimento de atividades <i>In-house</i> de P&D florestal e industrial. II PNPC durante o governo Sarney. II Ciclo de investimentos do Setor prevendo investimentos para o segmento industrial e florestal da ordem de US\$ 3,8 bilhões e US\$ 280 milhões, respectivamente; US\$ 1,8 bilhão para a indústria de papel e US\$ 200 milhões para pastas; ampliação de 3,5 milhões de toneladas/ano para 6,6 milhões de toneladas/ano de celulose; de 4,5 milhões de toneladas/ano para 8,4 milhões de toneladas/ano de papel; além de 312 mil toneladas/ano para 848 mil toneladas/ano de pastas.	Expansão da capacidade produtiva das indústrias que continuaram recebendo apoio do BNDES.

Fonte: Santos, 2005.

Quadro: Trajetória da Indústria Brasileira de Papel e Celulose no Brasil (3).

Período	Desenvolvimento da Indústria	Tecnologia	Política de Financiamento e incentivos fiscais.
1990 - 1999	Entrada dos países asiáticos no mercado internacional, elevando os estoques de celulose de mercado; crise de preços; reestruturações; modernização tecnológica das indústrias do setor. Fusões e aquisições acompanhando a tendência internacional. Principais investimentos do período: Cenibra (nova linha de 400 mil toneladas/ano), Votorantim (expansão em 280 mil ton/ano) e Aracruz Celulose (ampliação em 215 mil ton/ano). No segmento de papel: Klabin, Votorantim e Orsa. Investimentos da ordem de US\$ 13 bilhões durante a década em projetos de expansão, elevação da capacidade produtiva, introdução de inovações tecnológicas de processo e controle de processo, florestais e ambientais.	Pressões ambientais por parte dos países desenvolvidos; aprimoramento da tecnologia ambiental e de controle de processo. Diversificação de produtos. Introdução de novas tecnologias de produto (celulose livre de cloro elementar, celulose branqueada com oxigênio, etc.), tecnologias de processo e da microeletrônica no controle de processo.	Apoio do BNDES para a realização do III Ciclo de Investimentos no Setor.
2000 - 2003	Expansões de capacidade produtiva: Aracruz, Riocell, Cenibra, Lwarcel, Jarí e Votorantim. Aquisições: da Jarí pelo Grupo Orsa (1999), da Cenibra pela JBP (2001), da Riocell pela Aracruz (2002). A Votorantim adquiriu 28,5% das ações da Aracruz Celulose (o que representa quase a produção anual de uma das três fábricas da empresa). Anunciado em 2003 o Programa de Investimentos do Setor Brasileiro de Celulose e Papel da ordem de US\$ 14,4 bilhões para o período 2003-2012.	Atualização tecnológica com introdução de novas gerações de controle de processo, microeletrônica, equipamentos de produção. Desenvolvimento de novas tecnologias na área de biotecnologia florestal (Genoma do Eucalipto) levado a cabo por empresas, universidades e governo.	Apoio do BNDES ao Programa de Investimento. Objetivos do plano de investimentos: i) duplicar exportações de celulose; ii) manter participação do Brasil no mercado internacional de papel; iii) suprir plenamente a expansão da demanda doméstica e reduzir importações. Apoio do Ministério da Ciência e Tecnologia ao Projeto Genoma do Eucalipto.

Fonte: Santos, 2005.

